



การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ  
กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำ

Perceptions of Organizational Justice and Counterproductive  
Work Behaviors : A Case Study of the Water Resources Office

ศิริพร สุขเกษม

Siriporn Sukkasem

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
Prince of Songkla University

2562

ชื่อสารนิพนธ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ  
กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำ  
ผู้เขียน นางสาวศิริพร สุขเกษม  
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

---

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์)

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ  
กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำ  
ผู้เขียน นางสาวศิริพร สุขเกษม  
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2561

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานประเภทต่าง ๆ รวมถึงคนที่เป็ดาวเด่นในองค์การและคนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การ และ 3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ จำนวน 193 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐาน 4 ระดับ 5 ระดับ และ 7 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมีการรับรู้ความยุติธรรมในระดับปานกลาง โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำในกลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามพนักงานที่เป็นดาวเด่นในองค์การมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมากกว่าคนอื่น ๆ ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลเสียต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลและหัวหน้างาน ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**Minor Thesis**     Perceptions of Organizational Justice and Counterproductive  
WorkBehaviors : A Case Study of the Water Resources Office

**Author**             Miss Siriporn Sukkasem

**Major Program**   Public Administration

**Academic Year**   2018

### ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) to measure the level of perception of organizational justice of employees in the Water Resources Regional Office, 2) to compare the levels of perceived justice among employees in different positions and between talented employees and non-talents and 3) to analyze the influence of justice perceptions on employees' counterproductive work behavior (CWB). The data were selected through a stratified random sampling method, resulting in the final sample of 193 employees from the Water Resources Regional Office. The research instrument used to collect the data was a 3 to 7-point rating scale questionnaire. The data was analyzed using Mean ( $\bar{x}$ ), Standard Deviation (S.D.), t-test and one way ANOVA analysis of variance, Pearson's correlation coefficient test and multiple regression analysis.

The result shows that the employees had s medium level of perceived organizational justice whereas employees in different positions did not differ significantly in their justice perceptions. However, as expected, talented employees were found to have higher levels of perceived justice than the non-talents. According to the multiple regression analyses, the results also showed that perceptions of interpersonal justice were related to CWB targeted at the supervisor and other Individuals. Also, perceptions of informational justice were related to CWB targeted at the supervisor.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย กราบขอพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการทบทวนทักท้วงและสติปัญญา สำหรับการถ่ายทอดความรู้และให้คำแนะนำปรึกษาในระหว่างการทำวิจัย ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจและมีกำลังใจในการทำวิจัย และกราบขอพระคุณ รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา ที่กรุณาสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้าย ขอขอบคุณ คุณชวนพิศ เงินฉลาด และกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและคำแนะนำ จนงานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ศิริพร สุขเกษม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(4)
สารบัญ.....	(5)
รายการตาราง .....	(7)
รายการภาพประกอบ .....	(8)
<b>บทที่ 1 บทนำ .....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ .....	3
1.3 สมมติฐาน .....	4
1.4 ความสำคัญและประโยชน์การวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย .....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
<b>บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....</b>	<b>8</b>
2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร .....	8
2.2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร .....	12
2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค .....	17
2.4 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม .....	19
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	21
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	26
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>29</b>
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 แบบแผนการวิจัย.....	30
3.3 เครื่องมือการวิจัย.....	31
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	33
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติต่าง ๆที่ใช้ .....	34

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย .....</b>	<b>36</b>
4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	36
4.2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	39
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย.....	41
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>51</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	54
5.2 อภิปรายผล.....	55
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	56
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	64
ประวัติผู้เขียน .....	83

## รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	30
2 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	37
3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามมิติ (n=193) .....	40
4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตาม ตัวแปรประเภทพนักงาน (n=193) .....	41
5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตาม การเป็นดาวเด่นในองค์การ (n=193).....	42
6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การจำแนกตาม ตัวแปรประเภทพนักงาน (n=193) .....	44
7 ค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การมิติที่ 1 จำแนกตามประเภทพนักงาน เป็นรายคู่ .....	45
8 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ ในมิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล จำแนกตามประเภทพนักงาน รายคู่.....	45
9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การจำแนกตาม ตัวแปรประเภทการเป็นดาวเด่นในองค์การ (n=193) .....	46
10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha1) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ละคู่ (n=193) .....	47
11 วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ.....	49



## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ทฤษฎีความเสมอภาค.....	18
2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	28

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบันส่งผลให้ระบบราชการต้องมีการปรับปรุงระบบการบริหารราชการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อให้การบริหารราชการที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงได้พัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดี ประชาชนจะได้รับประโยชน์ในฐานะผู้รับบริการ นอกจากการนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวมาปรับเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้วนั้น องค์การต้องหาวิธีการในการรักษาคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์การอย่างยาวนานที่สุด ทั้งนี้บุคลากรยังต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพด้วย จากผลการวิจัยพบว่า กลไกหนึ่งที่สำคัญที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์การกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรม โดย ผลวิจัยของ บริษัท อเด็คโก้ ประเทศไทย จำกัด เผยผลสำรวจน่าสนใจ “หัวหน้าแบบไหนที่ลูกน้องคนไทยอยากทำงานให้” โดยจากการสำรวจกับพนักงานในหลายองค์กร หลากเจเนอเรชั่น จำนวน 2,076 คน พบว่า คุณสมบัติของหัวหน้าที่ลูกน้องต้องการมากที่สุด คือ 1) มีความยุติธรรม ร้อยละ 73.51 โดยส่วนใหญ่หวังให้หัวหน้าให้ความเสมอภาคกับทุกคนในทีม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง แต่ควรตัดสินคนจากผลงานและความถูกต้อง 2) สื่อสารชัดเจน ร้อยละ 71.05 3) มีเหตุผล ร้อยละ 69.46 4) ไม่เอาเปรียบลูกน้อง ร้อยละ 67.63 5) ให้เกียรติลูกน้อง ร้อยละ 67.15 6) รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ร้อยละ 69.91 และ 7) รักษาคำพูด ร้อยละ 65.08 (บริษัท อเด็คโก้ประเทศไทย จำกัด, 2561) สอดคล้องกับ Colquitt, Conlon, Wesson, Porter และ Ng (2001) ที่พบว่า พนักงานที่รู้สึกว่าการจัดการที่มีความยุติธรรมจะมีความไว้วางใจในตัวหัวหน้างาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในผลตอบแทนและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ในทางกลับกัน พนักงานที่รู้สึกว่าการไม่ยุติธรรมจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรและปฏิบัติพฤติกรรมทางด้านลบ เพื่อตอบโต้องค์กรอย่างรุนแรง ทำให้เกิดผลในทางลบ (Cropanzano และ Randall, 1993) ได้แก่ การขโมยของจากองค์กร (Greenberg, 1990) มีพฤติกรรมถอนตัวออกจากงาน เช่น การลาออก

การขาดงาน (Sheppard, Lewicki และ Minton, 1992; Simons และ Roberson, 2003) ต้องการแก้แค้นองค์กร (Skarlicki และ Folger, 1997) และมีพฤติกรรมก้าวร้าวในสถานที่ทำงาน (Dietz, Robinson, Folger, Baron และ Schulz, 2003) ซึ่งผลการวิจัยในต่างประเทศระบุว่า มีบุคลากรมากถึงร้อยละ 33 ถึง ร้อยละ 75 ได้เคยเข้าไปมีส่วนร่วมกับการก่อเหตุผิดกฎหมายเหล่านี้ (Bennett และ Robinson, 2000)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perceptions of Organizational Justice) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์กร รวมถึงการรับรู้ถึงกฎ ระเบียบ บรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม โดยแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมเป็น 4 มิติ คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Perceptions of Distributive Justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนที่มีการกระจายอย่างทั่วถึงและเสมอภาค 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Perceptions of Procedural Justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Perceptions of Informational Justice) เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความชัดเจน โปร่งใสและมีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างยุติธรรม และ 4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Perceptions of Interpersonal Justice) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร และปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเป็นมิตร ยอมรับและให้เกียรติเห็นคุณค่าของบุคลากร (Colquitt et al., 2001) ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของคนในองค์กรโดยความยุติธรรมในองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใดและความยุติธรรมในองค์กร มีศักยภาพมากพอที่จะสร้างประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงาน (Cropanzano, Bowen, และ Gilliland, 2007)

สำนักงานทรัพยากรน้ำ เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแต่ละจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเกิดจากการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2545 ได้นำไปสู่การจัดตั้งกรมทรัพยากรน้ำ ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ซึ่งบุคลากรของสำนักงานฯ มาจากหลายหน่วยงานด้วยกัน เช่น กรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท กรมอนามัย เป็นต้น ปัจจุบันพนักงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ที่บรรจุเข้ารับราชการมาใหม่หรือ

โอน ย้าย มาจากหน่วยงานอื่น ซึ่งมีความคิดและวิธีการทำงานที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน แต่ก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานมากเท่ากับปัญหาการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรเพราะในการทำงานนั้น บุคคลมักคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ตนเองได้ลงทุนไปในการทำงาน โดยบุคคลจะนำสิ่งที่ตนเองมี เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความทุ่มเท มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพและสิ่งตอบแทนที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากการลงทุนไป เช่น เงินเดือนที่เหมาะสม การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างที่ต้องการ หากบุคคลเกิดการรับรู้ว่าการแลกเปลี่ยนหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่สมดุลกับสิ่งที่ตนเองให้กับองค์กรไป บุคคลย่อมเกิดความรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม ซึ่งอาจส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมทางลบ อันได้แก่ การมาทำงานสายโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ทำลายทรัพย์สินขององค์กร หรือลักขโมยทรัพย์สินขององค์กร แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรในท้ายที่สุด

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมองค์กร ใน 4 มิติ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร เช่น การมาทำงานสาย การกลับก่อนเวลาเลิกงาน การแกล้งทำงานผิดพลาด การทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การลักขโมย การทำลายทรัพย์สิน การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานและการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวทางกายและวาจา เป็นต้น นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังสนใจว่าพนักงานประเภทต่าง ๆ คนที่เป็นดาวเด่นในองค์กรและคนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กรรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกันหรือไม่

## 1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานประเภทต่าง ๆ คนที่เป็นดาวเด่นในองค์กรและคนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร
- 1.2.4 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

### 1.3 สมมติฐาน

1.3.1 พนักงานประเภทต่าง ๆ คนที่เป็นดาวเด่นในองค์กรและคนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร รับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

1.3.3 การรับรู้ความยุติธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

### 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การศึกษาความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรน้ำ ซึ่งอาจจะดูล่อแหลมต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือขององค์กร แต่เจตนาการศึกษาของผู้วิจัยไม่ได้ต้องการให้เกิดผลกระทบทางลบ ต่อความเชื่อถือและประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด เพียงแต่ต้องการสะท้อนให้ผู้บริหารได้รับทราบถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียกับองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ที่ไม่ยุติธรรม

ผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารในสำนักงานทรัพยากรน้ำ และบุคคลทั่วไปที่สนใจ ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและใช้ประโยชน์ในด้านนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ ปรับปรุงโครงสร้างในการจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทน สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์กรให้มากขึ้น และลดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ศึกษาข้อมูลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ความเสมอภาค การแลกเปลี่ยนทางสังคม ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยควบคุม

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1, 6-10 ซึ่งได้รับการแต่งตั้ง หรือว่าจ้างให้ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 835 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเนะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ .05) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 270 คน

### 1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรการ มี 3 มิติ ได้แก่ พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรการ พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล และพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน

**ตัวแปรควบคุม** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ เพศหัวหน้างาน อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุราชการ ประเภทพนักงาน ตำแหน่ง หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน การเป็นดาวเด่นในองค์กรและสถานะทางสังคมในองค์กรการ

### 1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่สำนักงานทรัพยากรน้ำ

### 1.5.5 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน มกราคม 2562 – มิถุนายน 2562

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**สำนักงานทรัพยากรน้ำ** หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนกลางที่มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแต่ละจังหวัด ในที่นี้ให้หมายถึง สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1, 6-10 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำและท้องถิ่น พัฒนา เสริมสร้างขีดความสามารถ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรน้ำ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ สำรวจออกแบบและพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟู การใช้ประโยชน์และการแก้ไขปัญหาของกลุ่มน้ำ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเป็นศูนย์เครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศ ให้คำปรึกษาด้าน

เทคนิควิชาการ มาตรฐานและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแก่หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการและ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในเขตพื้นที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานร่วมกับ/หรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**พนักงาน** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1, 6-10 กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### **การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceptions of Organizational Justice)**

หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าตน ได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์การ รวมถึงการรับรู้ถึงกฎ ระเบียบ บรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทนและ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม โดยแบ่งเป็น 4 มิติ คือ

#### **1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Perceptions of Distributive Justice)**

หมายถึง เป็นความยุติธรรมด้านผลตอบแทนที่มีการกระจายอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

#### **2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Perceptions of Procedural Justice)**

หมายถึง ความยุติธรรมด้านกระบวนการเป็นความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน

**3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Perceptions of Informational Justice)** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความชัดเจน โปร่งใส และมีข้อมูล เพียงพอที่จะสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้บังคับบัญชาได้อย่างยุติธรรม

**4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Perceptions of Interpersonal Justice)** หมายถึง เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพ ที่ดีกับบุคลากรและปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเป็นมิตร ยอมรับ ให้เกียรติและเห็นคุณค่าของ บุคลากร

**พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ (Counterproductive Work Behavior)** หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่พนักงานตั้งใจกระทำให้องค์การ หัวหน้างานและสมาชิกในองค์การเกิดความเสียหาย เช่น การมาทำงานสาย การกลับก่อนเวลาเลิกงาน การแกล้งทำงานผิดพลาด การทำงาน ต่ำกว่ามาตรฐาน การลักขโมย การทำลายทรัพย์สิน การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานและการ แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวทางกายและวาจา เป็นต้น โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 มิติ คือ

**1) พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ (Counterproductive Work Behavior Toward the Organizational)** ได้แก่ การมาทำงานสาย การขาดงานโดยไม่มีเหตุผล การทำงาน ต่ำกว่ามาตรฐาน การแกล้งทำงานผิดพลาด การนำทรัพย์สินองค์การไปใช้ส่วนตัว เป็นต้น

2) พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (Counterproductive Work Behavior Toward the Individuals) ได้แก่ การแสดงพฤติกรรมหยาบคายต่อเพื่อนร่วมงาน การนินทาเพื่อนร่วมงาน การโต้เถียงรุนแรงกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3) พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (Counterproductive Work Behavior Toward the Supervisor) ได้แก่ การนินทาหัวหน้างานให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกฟัง การจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน การแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวต่อหัวหน้างาน เป็นต้น



## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย

- 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceptions of Organizational Justice)
- 2.2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ (Counterproductive Work Behavior)
- 2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)
- 2.4 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceptions of Organizational Justice)

##### 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ในการศึกษาความยุติธรรมในองค์การมีผู้ศึกษา ทั้งนักวิชาการ และนักวิจัย หลายท่าน ได้ให้คำนิยามของคำว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไว้หลากหลาย โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

Greenberg (1990) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การว่า หมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้กับพนักงานและความยุติธรรมของการปฏิบัติที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน สอดคล้องกับ Colquitt et al. (2001) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การสามารถอธิบายได้โดยพิจารณาจากสาเหตุและผลลัพธ์ของการรับรู้ในเรื่องความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน ส่วน Gordon (2002) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับความยุติธรรมในการปฏิบัติขององค์การในด้านผลตอบแทน กระบวนการในการตัดสินใจด้านผลตอบแทนและระบบขององค์การที่เป็นตัวกำหนดผลตอบแทนและกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้น ส่วนใหญ่จะให้ความหมายที่เกี่ยวกับการจัดสรรผลตอบแทน กระบวนการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้พนักงานในองค์การ แต่ก็ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ให้ความหมายที่แตกต่างไม่ได้เห็นว่า

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนและกระบวนการจัดสรรค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวกับด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา โดย Jame (1993 อ้างถึงใน ภัทรนถน พันธ์สีดา, 2543) พบว่า การรับรู้ของบุคคลหรือกลุ่มเกี่ยวกับความยุติธรรมที่ได้รับจากองค์การทั้งด้านผลตอบแทนและปฏิสัมพันธ์ด้านอื่น เช่น เป็นที่ยอมรับขององค์การ เช่นเดียวกับ Ogan (1998 อ้างถึงใน จินตนา พงษ์ศรีทอง, 2546) ได้ให้ความหมายความยุติธรรมในองค์การว่า การรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์การและผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ต่อมา Folger และ Cropanzano (1998) เห็นว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ และบรรทัดฐานทางสังคม ที่ใช้ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน (ทั้งรางวัล และการลงโทษ) และกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนและการตัดสินใจในด้านอื่นๆ ซึ่งรวมทั้งการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลด้วย อย่างไรก็ตาม sheppard, Lewicki, และ Minton (1992) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การตัดสินใจที่เกิดขึ้นกับองค์การว่าก่อให้เกิดประโยชน์ หรือส่งผลเสียกับตนอย่างไร โดยคำนึงถึงหลักความสมดุลและความถูกต้อง ทั้งนี้ ยังมีนักวิชาการของประเทศไทยหลายคนที่ได้ให้ความหมายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เช่น ภัทรนถน พันธ์สีดา (2543) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าได้รับความยุติธรรมจากองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระบบต่าง ๆ ภายในองค์การ รวมถึงอิสรวิทย์ รินโสง (2559) ได้ให้ความหมายว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การแปลความหมายของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้ถึงความยุติธรรมที่พนักงานได้รับจากองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องการจัดสรรผลตอบแทน กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับกฎ และข้อบังคับในองค์การอย่างเป็นธรรม

จากที่ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าได้ได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์การ รวมถึงการรับรู้ถึงกฎ ระเบียบ บรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีด้านการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การในยุคแรก ๆ จะให้ความสำคัญด้านการจัดสรรค่าตอบแทนเป็นหลัก โดย Homan (1961 อ้างถึงใน ภัทรนถน พันธ์สีดา, 2543) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคลว่าเขาควรได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับสิ่งที่ลงทุน และจะรู้สึกไม่พอใจถ้ารับรู้ว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่ยุติธรรมโดยสิ่งที่ลงทุน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา ความมานะพยายามและการฝึกอบรม

เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทน เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ การควบคุม และการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน พนักงานจะทำการเปรียบเทียบสัดส่วนของผลตอบแทนกับสิ่งที่ลงทุน (Output/Input) ของตนกับของผู้อื่น (Adams 1965 อ้างถึงใน ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา, 2543) และในบางครั้ง การนำเอาคุณค่าของความยุติธรรมมาใช้นั้น จะได้ผลเป็นที่น่าพอใจเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นด้วย เช่น ในบางสถานการณ์การกระจายผลตอบแทนตามความต้องการของบุคคลอาจจะมี ความยุติธรรมมากกว่าการกระจายตามผลงาน เป็นต้น (Deutsch (1975 อ้างถึงใน ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา, 2543)

ต่อมา Thibaut และ Walkers (1978) เน้นแนวคิดเรื่องการรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ ซึ่งพัฒนามาจากกระบวนการทางกฎหมาย คือ บุคคลจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ หากได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและมีแนวโน้มที่จะยอมรับผลการตัดสินใจของคณะลูกขุน ว่ามีความยุติธรรมมากกว่าคู่พิพาทที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ถือเป็นทฤษฎีที่บุกเบิกแนวคิดที่เน้นให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินมากขึ้น โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่ต้น มิใช่รอผลการประเมินอย่างเดียวดังเช่นแนวคิดในอดีต Bies และ Moag (1986) ได้เสนอแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ Skarlicki และ Folger (1997) พบว่า หากความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยความยุติธรรมในระดับสูง ก็จะทำให้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการมีอิทธิพลลดลง กล่าวคือ หากผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยและใส่ใจต่อพนักงาน ให้เกียรติเคารพในสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานก็จะสามารถอดทนต่อความไม่ยุติธรรมในการกำหนดค่าตอบแทนและความไม่ยุติธรรมในกระบวนการได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ ยังมีนทฤษฎีที่สำคัญอีกหลายท่าน ได้แบ่งความยุติธรรมขององค์กร ออกเป็นมิติต่าง ๆ ดังนี้

Greenberg (1987) ได้จำแนกองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) มิติเชิงรับและเชิงรุก (Reactive Proactive Dimension) ประกอบด้วย 1.1) มิติเชิงรับ (Reactive Theory of Justice) เนื้อหาของทฤษฎีในกลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บุคคลพยายามที่จะหลบหนีหรือหลีกเลี่ยงสภาพที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม 1.2) มิติเชิงรุก (Proactive Theory of Justice) เนื้อหาของทฤษฎีในกลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บุคคลกระทำเพื่อส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมและพยายามตรวจสอบความยุติธรรมในองค์กร 2) มิติด้านกระบวนการและเนื้อหา (Process and Content Dimension) แบ่งออกเป็น 2.1) มิติด้านกระบวนการ (Process Dimension) มีกำเนิดมาจากการวิจัยด้านกฎหมาย ได้แก่ แนวทางที่คณะลูกขุนใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการตัดสินใจ ดังนั้น เนื้อหาของทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจในองค์กรและการนำเอาผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติ และ 2.2) มิติด้านเนื้อหา (Content Dimension) เนื้อหาของทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความยุติธรรมที่เป็นผลมาจากการจัดสรรผลตอบแทน มิตินี้จะกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมของผลตอบแทนที่

ได้รับจากหน่วยต่างๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม ต่อมาปี ค.ศ. 1990 Greenberg ได้ทำการวิจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอีกครั้งและได้องค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการจัดสรรผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการจัดสรรผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เช่น เงินเดือน สวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับต้นทุนที่ลงทุนไปกับการทำงานในองค์กร เช่น ความพยายาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ 2) ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) หมายถึง ความยุติธรรมของนโยบาย กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน โดยกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้ ไม่มีอคติ โดยไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ต่อมา Moorman (1991) ใช้แนวคิดของ Greenberg เป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยแบ่งองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมเป็น 2 มิติ คือ 1) ด้านการจัดสรรผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง ระดับรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการจัดสรรผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร รางวัล สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับต้นทุนที่ลงทุนไปกับการทำงานในองค์กรทั้งระดับการศึกษา ความรับผิดชอบ ความเครียดและผลการปฏิบัติงานและ 2) ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านกระบวนการตัดสินใจ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 2.1) ด้านกระบวนการที่เป็นทางการ (Formal Procedures) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรผลตอบแทน จะต้องมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2.2) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง (Interaction Procedures) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องบนฐานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน โดยที่หัวหน้าปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความสุภาพ จริงใจ ให้เกียรติกันและกัน รวมถึงหัวหน้าต้องสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของตนให้แก่ลูกน้องรับทราบอย่างถูกต้อง เหมาะสมบนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ สร้างความนับถือและไว้วางใจแก่ลูกน้อง

นอกจากนี้ Sheppard, Lewicki, และ Minton (1992); Folger และ Cropanzano (1998) แบ่งความยุติธรรมในองค์กรเป็น 3 มิติ ดังนี้ 1) ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) เกี่ยวกับผลลัพธ์ (Outcome) หรือผลตอบแทนต้องมีความสมดุล และถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน เงินเดือนที่เกิดจากการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หากบุคคลรับรู้ว่าไม่มีความยุติธรรมก็จะแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำคุณภาพงานลดลงมีพฤติกรรมในการทำลาย (Withdrawal Behavior) ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานน้อยลงมีพฤติกรรมลักขโมย ตลอดจนก่อให้เกิดความเครียด เป็นต้น 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) เป็นความยุติธรรมเกี่ยวกับกระบวนการที่ใช้ตัดสินใจในการจัดสรรผลลัพธ์ เช่น การตัดสินใจในการจ่ายค่าตอบแทน กล่าวคือ นอกจากบุคคลจะประเมินความยุติธรรมเกี่ยวกับค่าตอบแทนแล้ว ยังประเมินถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจตัดสินค่าตอบแทนว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ 3) ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) หรือ ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice)

เป็นการประเมินกระบวนการและผลลัพธ์ว่ายุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม เช่น ระบบการบังคับบัญชา ระบบการสร้างข้อมูลและระบบการรับข้อมูลในองค์กร

หลังจากนั้น Colquitt et al. (2001) แบ่งความยุติธรรมในองค์กรเป็น 4 มิติ คือ 1) ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) เป็นความยุติธรรมด้านผลตอบแทนที่มีการกระจายอย่างทั่วถึงและเสมอภาค 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) เป็นความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน 3) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความชัดเจน โปร่งใส และมีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้บังคับบัญชาได้อย่างยุติธรรม และ 4) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรและปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเป็นมิตร ยอมรับและให้เกียรติเห็นคุณค่าของบุคลากร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งความยุติธรรมภายในองค์กรได้เป็น 4 มิติ คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้มิติการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของ Colquitt et al. (2001) เนื่องจากมีการแบ่งปัจจัยและรายละเอียดแต่ละด้านครอบคลุม และสอดคล้องกับงานวิจัยนี้มากที่สุด

## 2.2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร (Counterproductive Work Behavior)

### 2.2.1 ความหมายพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

ในการศึกษาพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ได้มีผู้ศึกษาทั้งนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้คำนิยามของคำว่าพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรไว้หลากหลาย โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

Robinson และ Bennett (1995 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่กระทำโดยตั้งใจที่ละเมิดบรรทัดฐานขององค์กรและคุกคามต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร โดยองค์กรได้พิจารณาว่าพฤติกรรมนั้นเป็นพฤติกรรมที่ขัดแย้งต่อผลประโยชน์ขององค์กรทั้งสิ้น เช่น พฤติกรรมก้าวร้าวทางกายและทางวาจา จะส่งผลโดยตรงกับสมาชิกขององค์กร การหลบเลี่ยงการทำงาน การตั้งใจทำงานให้ต่ำกว่ามาตรฐาน จะส่งผลโดยตรงกับองค์กร เป็นต้น (Fox, Spector และ Miles, 2001; Gruys และ Sackett, 2003; Spector และ Fox, 2002) แต่การกระทำบางอย่างจะส่งผลต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ขึ้นอยู่กับเหตุผลหรือเป้าหมายของการกระทำนั้น Spector, Fox และ Domagalski (2005 อ้างถึงใน

นภกรณ อุทัยจรส์ศรี, 2554) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเจตนาของพนักงานเพื่อทำร้ายองค์การ หรือสมาชิกขององค์การ ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกายอย่างเห็นได้ชัด การใช้วาจา การปฏิบัติต่อบุคคลอื่นและการปฏิบัติในทางลบต่อองค์การ เช่น การใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไม่เหมาะสม การทำงานผิดพลาด การไม่บอกข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อหัวหน้างานและการลาหยุดงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอของการทำงาน โดยถูกพิจารณาว่าเป็นภาพสะท้อนจากนิสัยในตัวบุคคล (Campbell, McCloy, Oppler และ Sager, 1993 อ้างถึงใน จิตรียา บุญชัย, 2550) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจที่จงใจให้องค์การได้รับความเสียหายทั้งสิ้น (Dilchert, Ones, Davis และ Rostow, 2007 อ้างถึงใน นภกรณ อุทัยจรส์ศรี, 2554) ด้วยเหตุนี้การจงใจละเมิดกฎเกณฑ์ถือเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ ซึ่งพฤติกรรมนี้ส่งผลให้ตัวบุคคลและองค์การ ตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ (Campbell, McCloy, Oppler และ Sager, 1993 อ้างถึงใน จิตรียา บุญชัย, 2550) ทั้งนี้ ยังมีนักวิชาการของประเทศไทยหลายคนที่ได้ให้ความหมายพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ เช่น สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่พนักงานจงใจกระทำให้องค์การได้รับความเสียหาย เช่น การหลบเลี่ยงงาน ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การลักขโมย การขาดงาน และพฤติกรรมที่พนักงานจงใจกระทำให้สมาชิกในองค์การได้รับความเสียหาย เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว ทางกายและทางวาจา ต่อมา วชิระ ทองคงอยู่ (2557) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การว่าเป็นการกระทำที่เกิดจากเจตนาของพนักงานและขัดต่อบรรทัดฐานขององค์การ ซึ่งส่งผลกระทบทางลบต่อผลประโยชน์ขององค์การและบุคคล โดยพฤติกรรมที่ส่งผลต่อองค์การ เช่น การขโมยทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาพักมากเกินไป เป็นต้น นอกจากนี้ วันดี โอมาก (2559) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การว่าเป็นการกระทำใด ๆ ที่จงใจให้องค์การ บุคคลในองค์การและหัวหน้างานได้รับผลเสียจากการกระทำนั้น เช่น การมาทำงานสาย การกลับก่อนเวลาเลิกงาน การขาดงาน พฤติกรรมก้าวร้าว การลักขโมย การทำลายทรัพย์สิน การดิ้นรนหนี การจงใจไม่กระทำตามคำสั่งของหัวหน้างาน การขัดขวางการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานไม่สำเร็จ เป็นต้น

จากที่ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่พนักงานตั้งใจกระทำให้องค์การ หัวหน้างานและสมาชิกในองค์การเกิดความเสียหาย เช่น การมาทำงานสาย การกลับก่อนเวลาเลิกงาน การแกล้งทำงานผิดพลาดการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การลักขโมย การทำลายทรัพย์สิน การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานและการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวทางกายและวาจา เป็นต้น

### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ

Hollinger และ Clark (1983 อ้างถึงใน กมลรัตน์ โกมลจินดา, 2554) ได้จำแนกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลเสียต่อองค์การได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1) พฤติกรรมเบี่ยงเบนในเรื่องของการใช้ทรัพย์สินขององค์การ (Property Deviance) เช่น การลักขโมย การทำลายทรัพย์สินสมบัติขององค์การ

2) พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางการผลิต (Production Deviance) การฝ่าฝืนบรรทัดฐานการทำงานขององค์การเพื่อให้งานไม่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมาย เช่น การขาดงาน การทำงานอย่างเฉื่อยชา การใช้เวลาพักที่ยาวนาน รวมถึงการทำให้งานเสื่อมเสีย เพราะการใช้จ่ายเสพติด การดื่มของมึนเมา เป็นต้น

Robinson และ Bennett (1995 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557) ได้แบ่งกลุ่มพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนหรือพฤติกรรมไม่พึงปรารถนาออกเป็น 2 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความรุนแรงของพฤติกรรมและผลกระทบของพฤติกรรมที่มีต่อบุคคลและองค์การ โดยกำหนดประเภทของพฤติกรรมออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) พฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านการทำงาน (Production Deviance) หมายถึง พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานภายในองค์การโดยตรง เช่น ลาป่วยทั้งที่ไม่ได้ป่วย คุยโทรศัพท์ หรือเล่นเฟซบุ๊กในขณะที่ทำงาน หรือพักทานข้าวกลางวันนานกว่าปกติ เป็นต้น

2) พฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านทรัพย์สิน (Property Deviance) หมายถึง การที่พนักงานทำลายทรัพย์สินขององค์การ หรือใช้ทรัพย์สินขององค์การไปในที่ไม่เหมาะสม เช่น การขโมยทรัพย์สินในที่ทำงาน การทำลายอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงาน หรือการยอมรับสินบน เป็นต้น

3) พฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านการเมือง (Political Deviance) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียอย่างไม่ร้ายแรงต่อสมาชิกคนอื่นในองค์การ แต่ส่งผลเสียต่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งเฉพาะ เช่น การแสดงพฤติกรรมหยาบคายไร้มารยาท การตำหนิเพื่อนร่วมงาน หรือการนินทาเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4) ความก้าวร้าวต่อบุคคล (Personal Aggression) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียอย่างร้ายแรงต่อสมาชิกคนอื่นในองค์การ เช่น การแสดงความก้าวร้าวทางร่างกายและวาจา การล่วงละเมิดทางเพศ และการทำร้ายเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

Gruys (1999 อ้างถึงใน สุวิมล สุริยวงศ์, 2554) ได้รวบรวมพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานรวม 87 พฤติกรรม ซึ่งปรากฏในงานวิจัยและได้ทำการวิเคราะห์จัดกลุ่มแยกประเภทออกเป็น 11 ประเภท ดังนี้

1) การขโมยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง (Theft and Related Behaviors) เช่น การขโมยเงินหรือทรัพย์สินขององค์กร การใช้บริการหรือสินค้าขององค์กรแบบไม่เสียเงิน การใช้ส่วนลดสำหรับพนักงานอย่างไม่ถูกต้อง

2) การทำลายทรัพย์สินขององค์กร (Destruction of Property) เช่น การทำลายทรัพย์สิน การบ่อนทำลายการผลิต

3) การใช้ข้อมูลอย่างไม่เหมาะสม (Misuse of Information) เช่น เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรให้แก่ผู้อื่น การปลอมแปลงเอกสาร

4) การใช้เวลาและทรัพยากรขององค์กรอย่างไม่เหมาะสม (Misuse of Time and Resources) เช่น การทำงานส่วนตัวในที่ทำงาน การเข้างานสาย การใช้เวลาในการทำงานอย่างไม่เกิดประโยชน์

5) การมีพฤติกรรมที่ไม่คำนึงถึงความปลอดภัย (Unsafe Behavior) เช่น ไม่มีการศึกษาแนวทางในการป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ในองค์กร

6) การไม่ตั้งใจปฏิบัติงานโดยไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน (Poor Attendance) เช่น การขาดงานแบบไม่มีเหตุผลหรือการมาทำงานสาย การลาป่วยแบบไม่มีเหตุผล

7) การทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ (Poor Work Quality) เช่น มีความตั้งใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ หรือการทำงานอย่างประมาทเลินเล่อ

8) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (Alcohol Use) เช่น การดื่มแอลกอฮอล์ในขณะทำงาน การเมาค้างมาทำงาน

9) การใช้สารเสพติด (Drug Use) เช่น การครอบครองยาเสพติด การใช้ยาเสพติด หรือแม้กระทั่งการขายยาเสพติดในที่ทำงาน

10) การพูดจาที่ไม่เหมาะสมขณะปฏิบัติงาน (Inappropriate Verbal Action) เช่น การโต้เถียงกับลูกค้า หรือการล่วงเกินเพื่อนร่วมงานทางวาจา

11) การใช้กำลังประทุษร้าย โดยแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (Inappropriate Physical Action) เช่น การทำร้ายเพื่อนร่วมงาน การเข้าไปลวนลามทางเพศ นอกจากนี้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานทั้ง 11 ประเภท สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร (Interpersonal - Organizational Dimension) และ 2) มิติด้านความเกี่ยวข้องกับงาน (Task Relevance Dimension)

Spector et al. (2006 อ้างถึงใน กมลรัตน์ โกมลจินดา, 2554) ได้รวบรวมหัวข้อต่าง ๆ จำนวน 45 หัวข้อที่ไม่ซ้ำกัน นำมาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่โดยอาศัยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) ร่วมกัน ปรากฏว่าสามารถจำแนกพฤติกรรมต่อต้านการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้



1) การล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ (Abuse) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมคุกคามต่อเพื่อนร่วมงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น การข่มขู่ การต่อว่าด้วยคำหยาบคาย การเพิกเฉยไม่ใส่ใจผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเจ็บปวดทางร่างกาย หรือมีผลกระทบทางจิตใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นสาเหตุให้เพื่อนร่วมงานทำงานด้วยประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแสดงให้เห็นพฤติกรรมการคุกคามผู้อื่นในสถานที่ทำงาน บางงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการข่มเหงเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อพฤติกรรมความก้าวร้าวและสิ่งแวดล้อม เช่น บรรทัดฐานทางสังคม วัฒนธรรมองค์กร สภาพการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนพฤติกรรมการข่มเหงเพื่อนร่วมงาน

2) การทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย (Production Deviance) เป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานให้เกิดความผิดพลาดและประสพหัยองค์กรเกิดความเสียหาย เช่น เจตนาทำงานให้ช้า หรือไม่ทำตามคำแนะนำในการทำงาน แต่อย่างไรก็ดี แม้ว่าพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายนี้ จะเป็นสิ่งที่เกิดให้เห็นได้อย่างชัดเจนและมีผลกระทบต่อองค์กรมากกว่า แต่พฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานให้เกิดความผิดพลาดนี้ ก็ทำให้เกิดความเสียหายน้อยกว่าพฤติกรรมการข่มเหงเพื่อนร่วมงาน เพราะว่าเป็นพฤติกรรมที่จะปรับปรุงยากกว่า

3) การก่อวินาศกรรม (Sabotage) หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งทำลายหรือทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือบุคลากรขององค์กร ซึ่งบางครั้งเป็นพฤติกรรมที่กระทำขึ้นให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อเรียกร้องความสนใจ หรือให้สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ ได้ เช่น เจตนาใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างสิ้นเปลือง ทำลายสิ่งของหรือทรัพย์สินของบริษัท เป็นต้น สาเหตุของพฤติกรรมนี้อาจเนื่องมาจากการที่รู้สึกว่าคุณมีความคับข้องใจในการทำงาน ขาดการสนับสนุนในหน้าที่การงาน ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง เหนื่อยหน่ายกับการทำงาน หรืออาจเป็นเพียงแค่ความคึกคะนองเพียงชั่วครั้งชั่วคราว เป็นต้น

4) การลักขโมย (Theft) เป็นการลักขโมยของของผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น ขโมยของบริษัทไปใช้ส่วนตัว นำอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานกลับบ้าน โดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งพฤติกรรมนี้ถือเป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร เพราะอาจนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา พฤติกรรมลักขโมยมีสาเหตุหลัก 3 ประการ คือ 1) ความต้องการทางการเงิน 2) ความไม่พึงพอใจในงาน และ 3) ความไม่ยุติธรรม จากสาเหตุ 3 ประการนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อความไม่ยุติธรรม โดยหลายงานวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความไม่ยุติธรรมและพฤติกรรมลักขโมยอย่างชัดเจน

5) การหลบหลีกการทำงาน (Withdrawal) หมายถึง พฤติกรรมการจงใจทำงานให้น้อยกว่าเวลาที่องค์กรกำหนด เช่น การขาดงาน การทำงานสาย การกลับบ้านก่อนเวลาเลิกงาน การใช้เวลาในช่วงพักนาน เป็นต้น พฤติกรรมการอู้งาน ตรงกันข้ามกับรูปแบบของพฤติกรรมอื่น ๆ เนื่องจากเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการหลีกเลี่ยง หรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดอันตราย

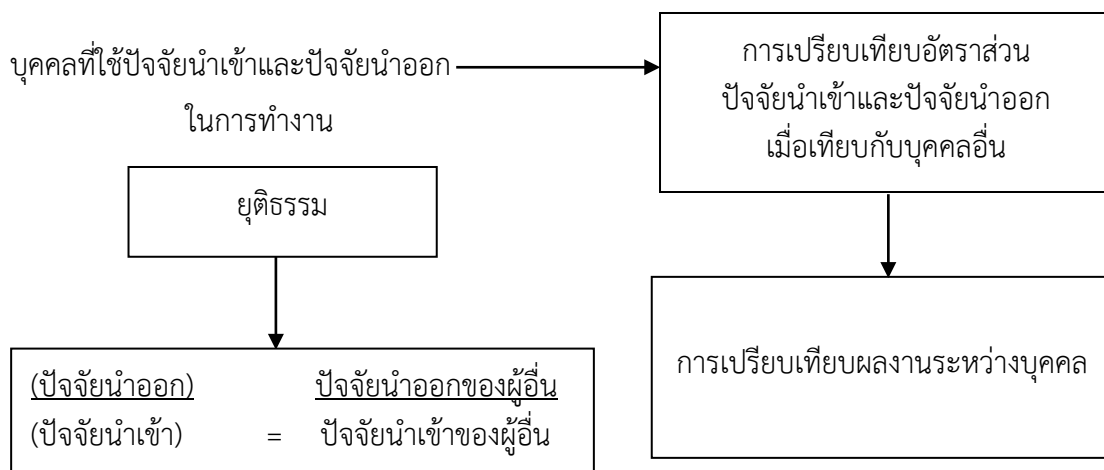
Tapia (2006 อ้างถึงใน นิรมล จันทรสุวรรณ, 2552) กล่าวว่า การดื่มเหล้า และการใช้ยาเสพติดในที่ทำงาน เป็นตัวอย่างหนึ่งของพฤติกรรมการหลบหลีกการทำงานด้วย ในขณะที่เดียวกัน Hollinger และ Clark (1983 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2550) ยังกล่าวว่า การไม่มาปฏิบัติงานตามกำหนด ไม่ว่าจะเป็นการขาดงาน การมาสาย การใช้เวลาพักเกินกำหนดเป็นพฤติกรรมที่สื่อถึงการปฏิบัติงานอย่างไม่ทุ่มเททั้งสิ้น

จะเห็นได้ว่างานวิจัยด้านพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร มีการศึกษา และพัฒนาต่อยอดมาเป็นลำดับ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ได้ส่งผลเสียทำให้องค์กรและสมาชิกในองค์กรเกิดความเสียหาย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Robinson และ Bennett (1995) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีเนื้อหาครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรและยังได้รับความนิยมในการศึกษาอย่างมาก ทำให้สามารถเปรียบเทียบผลงานวิจัยอื่น ๆ ได้

## 2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Adams (1963 อ้างถึงใน ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์, 2558) กล่าวถึง ทฤษฎีความเสมอภาคของ John Stacy Adams โดยมีฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ซึ่งในทฤษฎีได้อธิบายว่าบุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถและอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างานกับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเองไม่ใช่ความจริง แม้แต่ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ที่ไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้า

พนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขาหรือได้รับผลตอบแทนเท่ากัน แต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น



ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีความเสมอภาคของ John Stacy Adams (1963)

### 2.3.1 การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำ และผลตอบแทนสูงไป

**1) ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded)** พนักงานรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

**2) ผลตอบแทนต่ำไป (Under-Rewarded)** เมื่อพนักงานคนใดรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ เป็นต้น อาจเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

**3) ผลตอบแทนสูงไป (Over-Rewarded)** การรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนสูงไป ไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาค ด้วยวิธีเหล่านี้ คือ

เพิ่มตัวบ่อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันทง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน) อาภาณาริ สือสุวรรณ (2555) กล่าวเพิ่มเติมว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับความไม่ยุติธรรมจะเกิดขึ้นโดยการตีความของแต่ละบุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้รับเกิดการรับรู้ว่ารางวัลนั้นพิจารณาผลลัพธ์ของการจูงใจที่แท้จริง 5 ประการ ตามขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Step for Managing the Equity Process) ดังต่อไปนี้

1) ยอมรับการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity Comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

2) คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคทางลบ (Felt Negative Inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล

3) การสื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล

4) การสื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีการถือเกณฑ์การให้รางวัล

5) การสื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

## 2.4 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Thoery)

Blau (1964 อ้างถึงใน ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ, 2556) ได้นำเสนอแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยอธิบายว่าพื้นฐานการแลกเปลี่ยนเกิดจากความต้องการและผลประโยชน์ส่วนตัวของปัจเจกบุคคลเป็นหลัก การแลกเปลี่ยนมี 2 รูปแบบ ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange) และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) ซึ่งการแลกเปลี่ยนทั้ง 2 ประเภท อยู่บนพื้นฐานความคาดหวังผลตอบแทนที่แตกต่างกัน เมื่อนำทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมาอธิบายกระบวนการแลกเปลี่ยนของบุคคลในองค์กร โดยพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างกันพบว่า เกิดจากการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจเป็นหลัก เป็นรูปแบบการให้ผลตอบแทนชัดเจน ในขณะที่เดียวกันมีการแลกเปลี่ยนอย่างไม่เป็นทางการด้วยเน้นพันธะผูกพัน ไม่มีข้อตกลงพิเศษสำหรับผลตอบแทนที่จะได้รับ จึงเป็นดุลยพินิจของแต่ละคนในการแสดงพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความกตัญญูและความไว้วางใจ ต่อมา Tsui et al. (1997 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์แบบลงทุนร่วมกัน (Mutual Investment) เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนทางสังคม ที่องค์กรให้แก่พนักงานนั้นมากกว่าผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เป็นการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อตอบแทนการทุ่มเททำงานของพนักงาน พนักงานจะตอบแทนคืนให้แก่องค์กรด้วยการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยนมีการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับการย้ายงานเมื่อนายจ้างร้องขอและเต็มใจใน

การร่วมกิจกรรมตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร นอกจากนี้ Rousseau (1989 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548) ได้อธิบายถึงโมเดลสัญญาทางใจ (Psychological Contracts) ว่า พนักงานเชื่อว่าองค์กรมีสัญญาหรือพันธะในการตอบแทนด้วยการจัดหาสิ่งต่าง ๆ ให้กับตน และในทางกลับกัน ตนก็มีพันธะสัญญาที่ต้องทำเพื่อตอบแทนองค์กรเช่นกัน สัญญาทางใจนี้เป็นสิ่งที่ไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นความเชื่อและความคาดหวัง เช่น องค์กรอาจสัญญากับพนักงานในเรื่องค่าจ้าง การฝึกอบรม ความมั่นคงในการทำงาน อำนาจและความรับผิดชอบที่เหมาะสมเพียงพอ และพนักงานก็อาจจะสัญญาที่จะทำงานด้วยความจงรักภักดี เมื่อองค์กรมีการรักษาสัญญาใจดังกล่าวไว้ แนวโน้มความตั้งใจของพนักงานที่จะแลกเปลี่ยนกับองค์กรก็จะมีเช่นกัน แต่หากมีการผิดสัญญา ซึ่งอาจเกิดจากการให้รางวัลที่ไม่ยุติธรรมหรือองค์กรไม่สามารถให้ผลตอบแทนที่พนักงานต้องการได้ตามสัญญา พนักงานก็จะรับรู้ว่ายาสัญญาทางใจถูกทำลายและรู้สึกถูกหลอกหลวง ซึ่งจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์กรหรือนายจ้าง ทั้งนี้ Orvis และ Dudley (2002) ยังได้อธิบายว่า การรับรู้การละเมิดสัญญาทางใจมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การขาดงาน การลาออกโดยตั้งใจ สุดท้าย Setton et al. (1996 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548) ได้เสนอมุมมองของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ในการจ้างงานไว้อีก 2 รูปแบบ คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและความสัมพันธ์กับองค์กร ดังนี้

**1) ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน (Leader – Member Exchange)** เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความชอบพอระหว่างกัน ความจงรักภักดีระหว่างกัน การทำงานร่วมกัน การนับถือในความเป็นมืออาชีพของหัวหน้า ซึ่งคุณภาพของความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนนี้จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับหัวหน้างาน เช่น พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น

**2) ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับองค์กร (Perceived Organizational Support)** เป็นคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยพนักงานจะพิจารณาว่าองค์กรให้คุณค่าและสนใจต่อการทุ่มเททำงานและสวัสดิภาพของพนักงานเพียงใด ซึ่งพนักงานจะใช้ผลจากการพิจารณาในการประมาณการลงแรงทำงาน เพื่อผลลัพธ์ตามความคาดหวัง (Effort – Outcome Expectancy) หากองค์กรให้คุณค่าและปฏิบัติต่อพนักงานดี พนักงานก็จะทำงานเพื่อช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียกับองค์การ ดังนี้

Greenberg (1987) ได้ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประกาศห้ามสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน โดยออกประกาศ 2 ชั้น ที่แตกต่างกัน ทั้งการให้ข้อมูลข่าวสาร ความจำเป็นที่ต้องออกกฎ และเนื้อหาข้อความที่มีระดับความเอาใจใส่ต่อบุคคล หลังจากประกาศกฎพนักงานที่ได้รับข้อมูลที่สำคัญและเหตุผลอย่างละเอียดในการสั่งห้ามจะรู้สึกและตอบสนองต่อประกาศมากกว่าพนักงานบางคนที่ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ

Alexander และ Runderman (1987) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา โดยการรับรู้ความยุติธรรมในด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่น และการประเมินเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ สอดคล้องกับ Korsgaard et al. (1998 อ้างถึงใน ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา, 2543) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความเชื่อถือและเคารพในตัวผู้บังคับบัญชา

Greenberg (1990) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการขโมยของพนักงานที่ได้รับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างไม่ยุติธรรม โดยศึกษาจากพนักงานจำนวน 143 คน ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนเครื่องบินและรถยนต์ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 3 แห่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการขโมยของ โดยคนงานที่ถูกหักค่าจ้างจะมีอัตราการขโมยของและอัตราการลาออกจากงานสูงกว่าคนงานที่ไม่ได้ถูกหักค่าจ้าง ทั้งนี้ ถ้าหากบริษัทได้มีการชี้แจงและแสดงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจต่อคนงานที่ถูกหักค่าจ้าง ก็จะทำให้ความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมลดลง ส่งผลให้อัตราการขโมยและอัตราการลาออกของพนักงานลดลงด้วย

Greenberg (1993) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการขโมยของพนักงานที่ได้รับการยุติธรรมด้านข้อมูลและความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไม่ยุติธรรม โดยศึกษาจากพนักงานระดับปริญญาตรีจำนวน 102 คน พบว่า ความถี่ในการขโมยมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับข้อมูลที่ได้รับและระดับของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับข้อมูลที่ชี้แจงไม่เพียงพอและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับต่ำ จะมีอัตราการขโมยสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการชี้แจงด้วยข้อมูลที่เพียงพอและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

Bergre (1996) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมความก้าวร้าวในสถานที่ทำงาน พบว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การและพฤติกรรมความก้าวร้าวในสถานที่ทำงานเป็นผลมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยเฉพาะความยุติธรรมด้านกระบวนการ

Skarlicki และ Folger (1997) ทำการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและบทบาทของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า เมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่ามีความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับผู้บังคับบัญชาต่ำจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมากขึ้น

Tepper, Eisenbach และ Porter (1998 อ้างถึงใน ภัทรณน พันธุ์สีดา, 2543) ได้ทดสอบแบบจำลองความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อศึกษาผลกระทบของการใช้อิทธิพลในการบริหารงานของหัวหน้างานที่มีต่อการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาจากนักศึกษาในระดับปริญญาโททางบริหารธุรกิจ จำนวน 214 คน ในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้วิธีการที่รุนแรงและการได้รับการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่มีเหตุผลและนุ่มนวล เช่น ปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณบังคับบัญชาปฏิบัติต่อเขาด้วยความยุติธรรม แต่ถ้าได้รับการปฏิบัติด้วยวิธีการที่รุนแรง เช่น การกดดันผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมและจะเกิดพฤติกรรมต่อต้านผู้บังคับบัญชา

Flint (1999 อ้างถึงใน กมลรัตน์ โกมลจินดา, 2554) พบว่า การที่พนักงานได้รับผลการประเมินเท่ามาตรฐานหรือสูงกว่าจะรับรู้ว่าการประเมินดังกล่าวมีความยุติธรรมและจะไม่เปลี่ยนแปลงการทำงานของตน ส่วนพนักงานที่ได้รับผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานจะรู้สึกว่าผลการประเมินไม่ยุติธรรม

Bennett และ Robinson (2000) ได้พัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยได้เสนอว่าปัจจัยที่เป็นพื้นฐานของการเกิดพฤติกรรมก้าวร้าวในสถานที่ทำงาน ได้แก่ สภาพสังคม ความเครียดจากปัญหาเศรษฐกิจ หรือการได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ปกติของพนักงาน นอกจากนั้น โครงสร้างขององค์การ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในองค์การ หรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นตัวเร่งให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีของพนักงานอีกด้วย

Afzalur (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับรูปแบบในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน พบว่า บุคคลที่รับรู้ถึง

ความยุติธรรมในองค์การระดับสูง จะมีพฤติกรรมการแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการทางบวก รวมถึงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในความยุติธรรมที่ได้รับนอกจากจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปในทางบวกแล้ว ยังมีอัตราการลาออกที่ต่ำกว่าบุคคลที่รู้สึกไม่พึงพอใจ

Lee (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และแนวโน้มการลาออกจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงแรม 2 แห่ง ในทางตอนเหนือของรัฐเวอร์จิเนีย ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรเสริมที่ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ความยุติธรรม โดยความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และแนวโน้มการลาออกจากงาน

Fox, Spector และ Miles (2001) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน พบว่า ความเครียดในงานเป็นผลมาจากถูกบังคับจากองค์การให้กระทำการใด ๆ ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความไม่ยุติธรรมในองค์การ อารมณ์ที่ผิดปกติ ภาวะตึงเครียดดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ Spector และ Fox (2002) ศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน รวมถึงความก้าวร้าว การต่อต้านการปฏิบัติงาน การทำลายทรัพย์สิน การลักขโมย การใช้ความรุนแรง และการขัดขวางของพนักงานในองค์การนั้น ซึ่งจะแสดงออกเมื่อเขาารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยความแตกต่างของพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรม

Bovey and Hede (2001) พบว่า ปัจจัยด้านแนวคิดที่ไร้เหตุผล (Irrational idea) มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงผู้ที่มีพฤติกรรมไร้เหตุผลสูง เช่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง การกลัวความล้มเหลว การโทษตัวเอง โทษโชคชะตา การรู้สึกหวั่นไหว การไม่ยอมรับความจริง เป็นต้น มีแนวโน้มต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสูงตามไปด้วย

Ambrose (2002 อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์ คณาปราชญ์, 2550) ศึกษาพบว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าจะได้รับความยุติธรรมในองค์การ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีของพนักงานและอัตราการลาออกลดลง ในขณะที่พนักงานรับรู้ว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์การจะพบอุบัติการณ์ของความก้าวร้าว การตอบโต้ และการแก้แค้นของพนักงานเพิ่มขึ้น



Schminke, Cropanzano และ Rupp (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับการรับรู้ความยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างพนักงานจากกิจการหลายประเภท เช่น พนักงานบริการ เจ้าหน้าที่ด้านประกันภัย เจ้าหน้าที่ด้านการศึกษา เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างองค์การที่มีลักษณะเป็นทางการและมีการบริหารแบบรวมอำนาจจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรม ทั้งด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการ รวมถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

Brockner et al. (2003) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในผลตอบแทนความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทนและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างสมาชิกสมาคมทันตแพทย์ ในรัฐเคนตักกี ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 420 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในผลตอบแทนกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรมสูง

Spector (2006 อ้างถึงใน นิรมล จันทรสุวรรณ, 2552) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาและพนักงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 292 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความเครียดในการทำงาน และการเกิดอารมณ์ทางลบด้านความเบื่อหน่ายอย่างทันทีทันใด ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อความไม่สงบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันปันส่วนและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการหลบหลีกการทำงานมีความสัมพันธ์กับทุก ๆ ตัวแปร

Cohen - Charash และ Mueller (2007) พบว่าระดับความริษยาและการรับรู้ความไม่ยุติธรรมในระดับสูงมีผลทำให้เกิดระดับของพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สูงด้วย โดยเฉพาะหากคนนั้นมีลักษณะนับถือตัวเองสูง (Self Esteem)

Jones, D.A. (2009) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ (CWB-O) 2) พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (CWB-S) และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (CWB-S) โดยมีตัวแปรส่งผ่านคือความเครียดแค้นที่มีต่อหัวหน้างานนั้น ก็หมายความว่าคนที่ถูกมองว่ามีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานเพื่อเป็นการตอบโต้หัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ (CWB-O) โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือ ความเครียดแค้นที่มี

ต่อองค์การนั้นก็หมายความว่าลูกน้องแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ (CWB-O) เพื่อเป็นการตอบโต้ความไม่ยุติธรรมจากองค์การในกระบวนการกำหนดผลตอบแทนจากองค์การ

Devonish และ Greenidge (2010 อ้างถึงใน ก่อแก้ว จันทร์กิงแก้ว, 2558) ศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่กับพนักงานโรงงานการเงินอุตสาหกรรมบริการของเอกชน และหน่วยงานของรัฐ จำนวน 211 คน พบว่า ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wang et al. (2010 อ้างถึงใน ก่อแก้ว จันทร์กิงแก้ว, 2558) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศจีน จำนวน 793 คน พบว่าความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

Potipiroon และ Rubin (2018) เก็บจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกระทรวงมหาดไทย จำนวน 196 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลมากต่อข้าราชการที่มีสถานภาพสูง (ข้าราชการกลุ่มสายวิชาการ แท่งที่ 2) ทั้งนี้ เวลาที่องค์การหรือหัวหน้างานไม่ยุติธรรมกับข้าราชการกลุ่มนี้ จะรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมมากกว่าข้าราชการแท่งที่ 1

ปรียาพร พึ่งพิบูลย์ (2542) ศึกษาพบว่า การถูกประเมินโดยผู้ประเมินที่มีลักษณะต่างกัน ทำให้ผู้ถูกประเมินรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมต่างกัน โดยผู้ถูกประเมินที่รับรู้ว่าคุณประเมินมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองสูง จะรับรู้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมมากกว่าผู้ถูกประเมินที่รับรู้ว่าคุณประเมินมีความรู้ความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำเช่นเดียวกันผู้ถูกประเมินที่รับรู้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนและผู้ประเมินสูงจะรับรู้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมสูงเช่นกัน และยังพบว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จิตริยา บุญชัย (2550) ศึกษาพบว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์แสดงว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่ำมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานสูง

วรรณธิดา พวยพุง (2550) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจการควบคุม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และพะเยา จำนวน 389 คน พบว่า พนักงานรับรู้เรื่องความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สูงก็จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานต่ำ

เชลิส่า ศิริมหันต์ (2551) ศึกษา ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติด ในเขตภาคเหนือ พบว่า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดในเขตภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นว่า หากพนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สูงก็จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานต่ำ

นิรมล จันทรสวรรณ (2552) ศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครูกรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2 ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2 จำนวน 230 คน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานและอารมณ์ทางลบระดับต่ำมีการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรและความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง อารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรและความเครียดในการทำงาน ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน

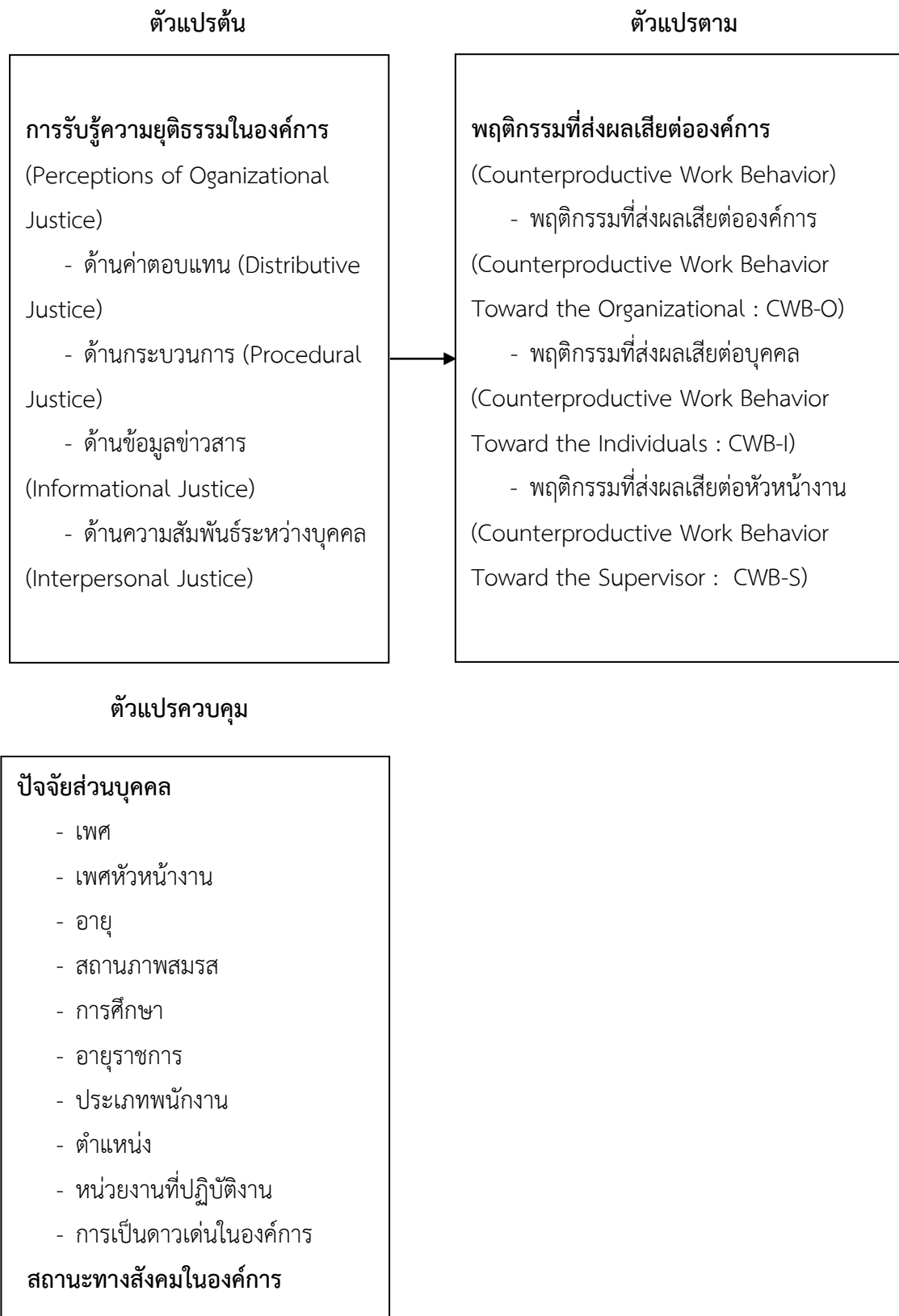
กมลรัตน์ โกมลจินดา (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานที่เปี่ยงเบน โดยศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 71 คน พบว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมต่อการแบ่งสัปดาห์ส่วนน้อยจะมีผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่เปี่ยงเบนทางการเมืองมาก หมายความว่า ถ้าบุคลากรมองว่าการให้รางวัลภายในองค์กรมีความยุติธรรมน้อย ส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในองค์กรอาจแสดงออกในรูปแบบการนินทา หรือพูดจาเสียดสี เป็นต้น แต่ถ้าบุคลากรรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งสัปดาห์ส่วนมากจะส่งผลต่อความก้าวร้าวต่อบุคคลมาก หมายความว่า ถ้าบุคลากรมองว่าการให้รางวัลภายในองค์กรมีความยุติธรรมมากอาจแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสมาชิกคนอื่นในองค์กร ทำให้เกิดปัญหาการทำงานระหว่างกันนำไปสู่ความรุนแรงหรือความก้าวร้าวต่อบุคคลได้

## 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ตลอดจนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้กล่าวมาข้างต้น พบว่า เมื่อพนักงานรับรู้

ได้ว่ามีความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับผู้บังคับบัญชาต่ำ จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การลาออกจากงาน การขาดงาน (Sheppard, Lewicki และ Minton, 1992; Simons และ Roberson, 2003) รวมถึงพนักงานประเภทต่าง ๆ คนที่เป็นดาวเด่นในองค์กรและคนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร เมื่อรับรู้ถึงความยุติธรรมจะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันด้วย (Potipiroon และ Rubin, 2018) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ อันประกอบด้วย 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Perceptions of Distributive Justice) 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Perceptions of Procedural Justice) 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Perceptions of Informational Justice) และ 4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Perceptions of Interpersonal Justice) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perceptions of Organizational Justice) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร (Counterproductive Work Behavior) และได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1,6-10 จำนวน 835 คน โดยมีรายละเอียดตามตาราง 1

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ ทาโร ยามาเนะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05) ดังสมการ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	คือ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดประชากร
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

จากพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ จำนวน 835 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสมการข้างต้นที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .05 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{835}{1 + 835(.05)^2}$$

$$n = 270.45$$

$$n \approx 270$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 270 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างมาใช้ในการศึกษารังนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการกำหนดสัดส่วน โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1,6-10 จากนั้นผู้วิจัยทำการแบ่งสัดส่วนของแต่ละภาค และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละภาค ดังนี้

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1	213	25.51	69
สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 6	125	14.97	41
สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7	149	17.84	48
สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	156	18.68	50
สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9	100	11.98	32
สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 10	92	11.02	30
<b>รวม</b>	<b>835</b>	<b>100.00</b>	<b>270</b>

(ที่มา : กรมทรัพยากรน้ำ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561)

### 3.2 แบบแผนการวิจัย

**3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

**3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการต่างๆ อาทิ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการและเอกสารเผยแพร่ต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้อง

### 3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Questionnaire) ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Colquitt et al. (2001) มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ (1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5= เห็นด้วยมากที่สุด)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เป็น 3 ช่วง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.67 หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในระดับระดับต่ำ

#### ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย

1) แบบวัดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Robinson และ Bennett (2000) มาตรวัดแบบ Likert Scale 4 ระดับ (0 = ไม่เคยเลย 4 = บ่อย)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็น 3 ช่วง ดังนี้



คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.68 – 4.00 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการ  
ต้องการระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.34 – 2.67 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย  
ต่อการระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0 – 1.33 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการ  
ระดับต่ำ

2) แบบวัดสถานะทางสังคมในองค์กร (Social Status) เนื่องจากงานวิจัยในอดีต  
ระบุว่าสถานะทางสังคมส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการ ผู้วิจัย  
ใช้แบบวัดของ Djurdjevic, E., Stoverink, A. C., Klotz, A. C., Koopman, J., da Motta Veiga, S. P.,  
Yam, K. C., และ Chiang, J.T.J. (2017) โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 7 ระดับ (1=ไม่เห็นด้วย  
อย่างยิ่ง 7 = เห็นด้วยมากที่สุด)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็น 5 ช่วง  
ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.0 – 2.20 หมายถึง สถานะทางสังคมในองค์กรส่งผลต่อความ  
ยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการระดับน้อยมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.21 – 3.40 หมายถึง สถานะทางสังคมในองค์กรส่งผลต่อ  
ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.60 หมายถึง สถานะทางสังคมในองค์กรส่งผลต่อ  
ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.61 – 5.80 หมายถึง สถานะทางสังคมในองค์กรส่งผลต่อ  
ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 5.81 – 7.00 หมายถึง สถานะทางสังคมในองค์กรส่งผลต่อ  
ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการระดับมากที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ  
เพศหัวหน้างาน อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด อายุราชการ ประเภทพนักงาน ตำแหน่ง  
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการเป็นดาวเด่นในองค์กร

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนนำแบบวัดที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ศึกษาไว้มาใช้สร้างเป็นแบบถาม โดยมีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือวิจัยดังนี้

**แบบสอบถามส่วนที่ 1** ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามโดยการนำแบบวัดของ Colquitt et al. (2001) โดยนำแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทดลองใช้ในกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นระดับดีมาก

**แบบสอบถามส่วนที่ 2** ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามโดยการนำแบบวัดของ Robinson และ Bennett (2000) โดยนำแบบวัดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การมาทดลองใช้ในกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .939 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นระดับดีมาก

แบบสอบถามวัดสถานะทางสังคมในองค์การ ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามโดยการนำแบบวัดของ Djurdjevic, E., Stoverink, A. C., Klotz, A. C., Koopman, J., da Motta Veiga, S. P., Yam, K. C., และ Chiang, J.T.J. (2017) โดยนำแบบวัดสถานะทางสังคมในองค์การ มาทดลองใช้ในกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .953 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นระดับดีมาก

**แบบสอบถามส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด อายุราชการ ประเภทพนักงาน ตำแหน่ง หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการเป็นดาวเด่นในองค์การ

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บข้อมูลโดยละเอียดดังนี้

(1) ขอนหนังสือแนะนำตัวและจดหมายขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นหนังสือแนะนำในการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานทรัพยากรน้ำ ซึ่งจะทำให้การเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยแนบลิงค์ย่อ (Google URL Shortener) และคิวอาร์โค้ด (QR Code) ในหนังสือแนะนำ

(2) ผู้วิจัยติดต่อเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ในการวิจัยและชี้แจงการจัดเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการแต่ละภาค/ส่วน/ฝ่าย เป็นการส่วนตัวอีกครั้งพร้อมทั้งจัดส่งแบบสอบถาม ผ่านทางอีเมล ให้กับพนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1,6-10 ทุกคน

(3) หลังจากส่งแบบสอบถาม ให้แต่ละหน่วยงานประมาณ 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยจะติดตามความคืบหน้าของการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จากนั้นติดต่อกับผู้อำนวยการแต่ละภาค/ส่วน/ฝ่าย ที่ยังตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนเพื่อสอบถามถึงปัญหาในตอบแบบสอบถาม และชี้แจงแนะนำการแก้ไขปัญหาของการตอบแบบสอบถาม

(4) หลังจาก 3 สัปดาห์แล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความคืบหน้าในการตอบแบบสอบถาม หากหน่วยงานใดรวบรวมแบบสอบถามได้ไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจะโทรศัพท์ติดต่อกับผู้อำนวยการแต่ละภาค/ส่วน/ฝ่าย เพื่อสอบถามปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ได้รับการตอบกลับของข้อมูลในจำนวนที่ยอมรับได้ คือเกินร้อยละ 70 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการทั้งในส่วนของการจัดเตรียมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.5.1 การจัดเตรียมข้อมูล

การจัดเตรียมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัส (Code) เพื่อเตรียมที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ที่ใช้มีดังนี้

1) สถิติพรรณนา (Description Statistic) เช่น ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน เป็นต้น

2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพนักงานประเภทต่าง ๆ คนที่เป็นดาวเด่นในองค์กรและคนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร คือ การแจกแจงแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

3) สถิติที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทีละคู่ตัวแปร เพื่อทดสอบในเบื้องต้นว่าตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) มีค่าอยู่ระหว่าง +1 และ -1 จำแนกได้ 3 กลุ่ม (กริช แรงสูงเนิน, 2554) คือ

กลุ่มที่ 1 ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ +1 หมายถึง คู่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงมากในทิศทางเดียวกัน

กลุ่มที่ 2 ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง คู่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงมากในทิศทางตรงกันข้าม

กลุ่มที่ 3 ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง คู่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

#### แสดงระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 -1.00 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 - 0.70 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.50 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในต่ำมาก

4) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยทำการทดสอบตัวแปรคู่พร้อมกับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การสำหรับแต่ละตัวแปรตาม ทั้งหมด 3 โมเดลการทดสอบ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำ” มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานประเภทต่าง ๆ คนที่เป็นดาวเด่นในองค์กรและคนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรและเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากสำนักงานทรัพยากรน้ำจำนวน 270 คน แบ่งเป็นพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1 จำนวน 69 คน พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 6 จำนวน 41 คน พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 จำนวน 48 คน พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 จำนวน 50 คน พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จำนวน 32 คน และพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 10 จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถามถึงพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1, 6-10 ทุกคนผ่านทางระบบออนไลน์ (Google Forms) ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 193 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.48 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามปัจจัยที่ทำการศึกษา ได้แก่ เพศ เพศหัวหน้างาน อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด อายุราชการ ประเภทพนักงาน ตำแหน่ง หน่วยงานที่ปฏิบัติ และการเป็นดาวเด่นในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=193)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	94	48.7
	หญิง	99	51.3
	รวม	193	100.0
เพศของหัวหน้างาน	ชาย	125	64.8
	หญิง	68	35.2
	รวม	193	100.0
อายุ	ตั้งแต่ 30 ปี ลงมา	37	19.2
	มากกว่า 30 - 40 ปี	51	26.4
	มากกว่า 40 – 50 ปี	54	28.0
	50 ปี ขึ้นไป	51	26.4
	รวม	193	100.0
สถานภาพ	โสด	71	36.8
	สมรส	105	54.4
	หย่า/เลิก	12	6.2
	หม้าย	5	2.6
	รวม	193	100.0
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	23.3
	ปริญญาตรี	111	57.5
	ปริญญาโท	37	19.2
	รวม	193	100.0
ตำแหน่ง	ข้าราชการ	101	52.3
	ลูกจ้างประจำ	38	19.7
	พนักงานราชการ	54	28.0
	รวม	193	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทพนักงาน	อำนวยการ	9	4.7
	วิชาการ	81	46.6
	ทั่วไป	103	53.4
	<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100.0</b>
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1	46	23.8
	สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 6	18	9.3
	สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7	35	18.1
	สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8	59	30.6
	สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9	16	8.3
	สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 10	19	9.8
	<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100.0</b>
อายุราชการ	ตั้งแต่ 5 ปีลงมา	38	19.7
	มากกว่า 5 – 15 ปี	62	32.1
	มากกว่า 15 – 25 ปี	52	26.9
	25 ปีขึ้นไป	41	21.2
	<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100.0</b>
การเป็นดาวเด่นในองค์กร	ดาวเด่น	64	33.2
	ไม่ใช่ดาวเด่น	129	66.8
	<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 51.3) ที่เหลือเป็นเพศชาย (ร้อยละ 48.7) เพศของหัวหน้างานส่วนใหญ่เพศชาย (ร้อยละ 64.8) ที่เหลือเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 35.2) ช่วงอายุของพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมากที่สุด ได้แก่ อายุ 40-50 ปี (ร้อยละ 28.0) รองลงมาได้แก่ อายุ 30-40 ปี และ 50 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 26.4) อายุตั้งแต่ 30 ปีลงมา (ร้อยละ 19.2) ตามลำดับ ด้านสถานภาพของพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมากที่สุด ได้แก่ สถานภาพสมรส (ร้อยละ 54.4) รองลงมา ได้แก่ สถานภาพโสด (ร้อยละ 36.8) สถานภาพหย่า/เลิก (ร้อยละ 6.2) ส่วนน้อยที่สุด ได้แก่ สถานภาพหม้าย (ร้อยละ 2.6) ระดับการศึกษาสูงสุดพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำส่วนใหญ่ ได้แก่ ปริญญาตรี

(ร้อยละ 57.5) รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 23.3) น้อยที่สุด ได้แก่ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 19.2) ตำแหน่งของพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 52.3) รองลงมา ได้แก่ พนักงานราชการ (ร้อยละ 28.0) และน้อยที่สุด ได้แก่ ลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 19.7) ประเภทของพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมากที่สุด ได้แก่ ประเภททั่วไป (ร้อยละ 53.4) รองลงมา ได้แก่ ประเภทวิชาการ (ร้อยละ 46.6) น้อยที่สุด ได้แก่ ประเภทอำนวยการ (ร้อยละ 4.7) พนักงานที่ปฏิบัติงานสำนักงานทรัพยากรน้ำส่วนใหญ่ปฏิบัติราชการในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 มากที่สุด (ร้อยละ 30.6) รองลงมา ได้แก่ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1 (ร้อยละ 23.8) ตามมาด้วย สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 (ร้อยละ 18.1) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 10 (ร้อยละ 9.8) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 6 (ร้อยละ 9.3) และสังกัดที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่น้อยที่สุด ได้แก่ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 (ร้อยละ 8.3) ตามลำดับ โดยอายุราชการของพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมากที่สุด ได้แก่ อายุราชการมากกว่า 5-15 ปี (ร้อยละ 32.1) รองลงมา ได้แก่ อายุราชการมากกว่า 15-25 ปี (ร้อยละ 26.9) ตามด้วยอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 21.2) และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุราชการ 5 ปี ลงมา (ร้อยละ 19.7) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านศักยภาพของพนักงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำ พบว่าส่วนใหญ่มองตัวเองว่ามีศักยภาพเหมือนคนอื่น ๆ คือ ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร (ร้อยละ 66.8) ที่เหลือมองตัวเองว่าเป็นคนที่มีศักยภาพสูงหรือมองว่าตัวเองเป็นดาวเด่นในองค์กร (ร้อยละ 33.2)

#### 4.2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเบื้องต้นเป็นการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร และตัวแปรควบคุม โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ซึ่งมีรายละเอียด ดังในตาราง 3



ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามมิติ (n=193)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ตัวแปรด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร</b>			
มิติที่ 4 ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.31	.797	ปานกลาง
มิติที่ 1 ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน	3.31	.018	ปานกลาง
มิติที่ 3 ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร	2.92	.034	ปานกลาง
มิติที่ 2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	2.81	.149	ปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	3.09	.831	ปานกลาง
<b>ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร</b>			
มิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร	0.84	.612	ระดับต่ำ
มิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล	0.62	.656	ระดับต่ำ
มิติที่ 3 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน	0.51	.552	ระดับต่ำ
<b>ตัวแปรควบคุม</b>			
สถานะทางสังคมในองค์กร	4.28	1.09	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.831 แสดงว่าพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรระดับปานกลาง โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยในแต่ละมิติของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ระดับปานกลางมีค่าอยู่ระหว่าง 2.81 ถึง 3.31 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.018 ถึง 0.797 โดยมีมิติที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.797 รองลงมาได้แก่ มิติที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.018 ตามด้วยมิติที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.034 และน้อยที่สุดได้แก่ มิติที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.149 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยในแต่ละมิติของตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ระดับต่ำ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.84 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.552 ถึง 0.656 โดยมีมิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 0.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.612 รองลงมาได้แก่ มิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.656 และน้อยที่สุดได้แก่ มิติที่ 3 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.552 ตัวแปรควบคุมด้านสถานะทางสังคมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09

### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำแนกตามตัวแปรประเภทพนักงานและการเป็นดาวเด่นในองค์กร และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร จำแนกตามตัวแปรประเภทพนักงานและการเป็นดาวเด่นในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**4.3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร** จำแนกตามตัวแปรประเภทพนักงานและการเป็นดาวเด่นในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 4 และ 5

**ตาราง 4** เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำแนกตามตัวแปรประเภทพนักงาน (n=193)

ตัวแปร	อำนาจการ (n=9)		วิชาการ (n=81)		ทั่วไป (n=103)		F-test	ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านค่าตอบแทน	3.70	.58	3.28	.98	3.31	1.08	F=.72	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.55	.73	2.70	1.18	2.85	1.13	F=2.37	ปานกลาง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.53	.98	2.97	.95	2.84	1.09	F=1.94	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.36	.99	3.41	.74	3.23	.82	F=1.28	ปานกลาง
การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร	3.54	.71	3.09	.79	3.06	.87	F=1.39	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรพนักงานประเภทอำนาจการ สำนักงานทรัพยากรน้ำ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.54 รองลงมาได้แก่ ประเภทวิชาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และประเภททั่วไปค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ตามลำดับ สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ประเภทอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.70 รองลงมาได้แก่ พนักงานประเภททั่วไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และพนักงานประเภทวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

มิตีที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำประเภทอำนวยการค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.55 รองลงมาได้แก่ พนักงานประเภททั่วไปค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และพนักงานประเภทวิชาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ตามลำดับ

มิตีที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่าพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำประเภทอำนวยการค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.53 รองลงมาได้แก่ พนักงานประเภทวิชาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และพนักงานประเภททั่วไปค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ตามลำดับ

มิตีที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำประเภทวิชาการค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.41 รองลงมาได้แก่ พนักงานประเภทอำนวยการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และพนักงานประเภททั่วไปค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในแต่ละมิติ จำแนกตามประเภทของพนักงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 5** เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์การ (n=193)

ตัวแปร	ไม่ใช้				t-test	ระดับ ความ คิดเห็น
	ดาวเด่น		ดาวเด่น			
	(n=64)		(n=129)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน	3.53	1.07	3.21	.97	t=2.10*	ปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	3.05	1.18	2.70	1.12	t=2.03*	ปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร	3.14	1.13	2.82	.97	t=2.08*	ปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.66	.75	3.14	.76	t=4.50**	ปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	3.35	.86	2.97	.79	t=3.06**	ปานกลาง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 พบว่า ตัวแปรคนที่เป็นดาวเด่นองค์การ สำนักงานทรัพยากรน้ำมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.35 และคนไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ผลการพิจารณาเป็นรายมิติ ได้แก่

มิตีที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.53 และพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

มิติที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ พบว่าพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นในองค์การค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.05 และพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70

มิติที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่าพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นในองค์การค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.14 และพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82

มิติที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นในองค์การค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.66 และพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ในภาพรวมจำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์การ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทำเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แต่ละมิติจำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์การ ดังนี้

มิติที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน จำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์การ พบว่า ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การ

มิติที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ จำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์การ พบว่า ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านกระบวนการมากกว่าพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การ

มิติที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์การ พบว่า ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร มากกว่า พนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การ

มิติที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์การ พบว่า ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่า พนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การ

4.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร จำแนกตามตัวแปรประเภทพนักงานและการเป็นดาวเด่นในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 6 และ 10

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร จำแนกตามตัวแปรประเภทพนักงาน (n=193)

ตัวแปร	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		F-test	ระดับ ความ คิดเห็น
	(n=9)		(n=81)		(n=103)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อ องค์กร	0.41	.37	0.80	.58	0.92	.64	F=3.26*	ต่ำ
พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อ บุคคล	0.15	.28	0.60	.61	0.69	.70	F=3.06*	ต่ำ
พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อ หัวหน้างาน	0.17	.19	0.49	.52	0.57	.59	F=2.43	ต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า

มิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ประเภททั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 0.92 รองลงมา ได้แก่ พนักงานประเภทวิชาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 และพนักงานประเภทอำนาจการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41 ตามลำดับ

มิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ประเภททั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 0.69 รองลงมาได้แก่ พนักงานประเภทวิชาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60 และพนักงานประเภทอำนาจการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15 ตามลำดับ

มิติที่ 3 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ประเภททั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 0.57 รองลงมา ได้แก่ พนักงานประเภทวิชาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49 และพนักงานประเภทอำนาจการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ในแต่ละมิติจำแนกตามตัวแปรประเภทพนักงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ในมิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรและมิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 7 และ 8

**ตาราง 7** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ในมิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร จำแนกตามประเภทพนักงาน เป็นรายคู่

ประเภทพนักงาน	$\bar{x}$	อำนาจการ 0.41	วิชาการ 0.80	ทั่วไป 0.92
อำนาจการ	0.41	-	-0.39	-0.51*
วิชาการ	0.80		-	-0.12
ทั่วไป	0.92			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรในมิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร จำแนกตามประเภทพนักงานเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานประเภทอำนาจการมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรน้อยกว่าประเภททั่วไป

**ตาราง 8** ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ในมิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล จำแนกตามประเภทพนักงาน เป็นรายคู่

ประเภทพนักงาน	$\bar{x}$	อำนาจการ 0.15	วิชาการ 0.60	ทั่วไป 0.69
อำนาจการ	0.15	-	-0.45*	-0.54*
วิชาการ	0.60		-	-0.09
ทั่วไป	0.69			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรในมิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล จำแนกตามประเภทพนักงานเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 พนักงานประเภทอำนาจการสำนักงานทรัพยากรน้ำมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลน้อยกว่าพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ประเภททั่วไป

คู่ที่ 2 พนักงานประเภทอำนาจการมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลน้อยกว่าพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำประเภทวิชาการ

ตาราง 9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร จำแนกตามตัวแปรประเภทการเป็นดาวเด่นในองค์กร (n=193)

ตัวแปร	ดาวเด่น		ไม่ใช่ดาวเด่น		t-test	ระดับความคิดเห็น
	(n=64)		(n=129)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร	0.76	.57	0.89	.63	t=-1.31	ต่ำ
พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล	0.41	.52	0.74	.69	t=-3.70**	ต่ำ
พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน	0.39	.48	0.58	.57	t=-2.32*	ต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 9 ผลการพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า

มิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 0.89 และพนักงานที่เป็นดาวเด่นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.76

มิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 0.74 และพนักงานที่เป็นดาวเด่นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

มิติที่ 3 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 0.58 และพนักงานที่เป็นดาวเด่นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร แต่ละมิติจำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์กร ดังนี้

มิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร จำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์กร พบว่าค่าเฉลี่ยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล จำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์กร พบว่าค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร

มิติที่ 3 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน จำแนกตามการเป็นดาวเด่นในองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ที่เป็นดาวเด่นมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร

#### 4.3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

สำหรับการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของแต่ละคู่ตัวแปร ปรากฏตามตาราง 10

**ตาราง 10** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ละคู่

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
Distributive	(.905)						
Procedural	.623**	(.933)					
Informational	.601**	.662**	(.817)				
Interpersonal	.422**	.566**	.596**	(.930)			
CWB-O	-.077	.001	-.121	-.072	(.911)		
CWB-I	-.114	-.207**	-.114	-.281**	.395**	(.921)	
CWB-S	-.137	-.095	-.231**	-.251**	.527**	.621**	(.740)

หมายเหตุ  $n = 193$ ; \*  $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ , ในวงเล็บคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.623 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.601 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์



ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.422 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.662 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.566 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ -0.207 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในทางลบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.596 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ -0.231 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในทางลบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลและหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ -0.281 และ -0.251 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ทางลบ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร (CWB-O) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (CWB-I) และหัวหน้างาน (CWB-S) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.395 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและ 0.527 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (CWB-I) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (CWB-S) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.621 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) ในทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ

#### 4.3.4 การวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ

สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผู้วิจัยทำการทดสอบตัวแปรคู่พร้อมกันกับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสำหรับแต่ละตัวแปรตาม ทั้งหมด 3 โมเดลการทดสอบดังนี้

ตาราง 11 วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลเสียต่อพฤติกรรมองค์การ

	Model 1 (CWB-O)			Model 2 (CWB-I)			Model 3 (CWB-S)		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>beta</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>beta</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>beta</i>
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>									
อายุ (ปี)	.008	.496	.129	-.003	.009	-.038	.000	.008	.007
อายุงาน (ปี)	-.081	.080	-.136	.093	.081	.146	.015	.069	.028
เพศ	-.053	.104	-.043	-.019	.105	-.015	-.103	.090	-.093
การศึกษา	.068	.081	.072	-.029	.082	-.028	.061	.070	.072
การเป็นดาวเด่นในองค์กร	.148	.111	.113	.199	.113	.142	.133	.097	.113
สถานะทางสังคมในองค์กร	.023	.052	.041	.012	.052	.020	.018	.045	.035
<b>ตัวแปรอิสระ</b>									
การรับรู้ความยุติธรรม									
ด้านค่าตอบแทน	-.048	.061	-.080	.025	.062	.038	-.024	.053	-.043
การรับรู้ความยุติธรรม									
ด้านกระบวนการ	.108	.062	.202	-.098	.063	-.171	.099	.054	.204
การรับรู้ความยุติธรรม									
ด้านข้อมูลข่าวสาร	-.108	.066	-.184	.082	.068	.130	-.118*	0.58	-.222*
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน									
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.025	.078	-.032	-.189*	.080	-.230*	-.138*	.068	-.199*
<i>F</i> Test			.923			2.82**			2.28*
<i>R</i> <sup>2</sup>			.049			.135			.112
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>			-.004			.087			.063

หมายเหตุ : เพศ (1=ชาย , 2=หญิง) , การศึกษา (1=ต่ำกว่าปริญญาตรี , 2=ปริญญาตรี , 3=ปริญญาโท) , อายุงาน (ปี),

\*\*  $p < 0.01$  , \* $p < 0.05$

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ โดยมีตัวแปรควบคุมคือ สถานะทางสังคมในองค์การ พบผลที่น่าสนใจ ดังนี้

โมเดลที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ (CWB-O)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ (CWB-O) ( $B = -.080: p > .05$ ;  $B = .202: p > .05$ ;  $B = -.184: p > .05$ ;  $B = -.032: p > .05$ ) ตามลำดับ ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ (CWB-O) ได้เท่ากับ  $R^2 = 0.049$  ร้อยละ 4.9

โมเดลที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (CWB-I)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านข้อมูลข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (CWB-I) ( $B = .038: p < .05$ ;  $B = -.171: p > .05$ ;  $B = .130: p > .05$ ) ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล ( $B = -.230: p < .05$ ) ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (CWB-I) ได้เท่ากับ  $R^2 = 0.135$  คิดเป็นร้อยละ 13.5

โมเดลที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (CWB-S)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (CWB-S) ( $B = -.043: p < .05$ ;  $B = .204: p > .05$ ) ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน ( $B = -.222: p < .05$ ;  $B = -.199: p < .05$ ) ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (CWB-S) ได้เท่ากับ  $R^2 = 0.112$  คิดเป็นร้อยละ 11.2

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานประเภทต่าง ๆ คนที่เป็นดาวเด่นในองค์การและคนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การ ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การและวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การของพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากสำนักงานทรัพยากรน้ำ จำนวน 270 คน แบ่งเป็นพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1 จำนวน 69 คน พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 6 จำนวน 41 คน พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7 จำนวน 48 คน พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 จำนวน 50 คน พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9 จำนวน 32 คน และพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 10 จำนวน 30 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากการกำหนดสัดส่วน โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ จากนั้นผู้วิจัยทำการแบ่งสัดส่วนของแต่ละภาคและทำการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายในแต่ละภาค การเก็บตัวอย่างได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 193 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) เท่ากับ ร้อยละ 71.48 ค่าความเที่ยงหรือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับ เท่ากับ .875

พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.3 พบว่า อายุมากกว่า 40-50 ปี ร้อยละ 28 สถานภาพส่วนใหญ่ พบว่า แต่งงานแล้ว ร้อยละ 54.4 ด้านการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.5 ด้านงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 ร้อยละ 30.6 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 52.3 ประเภททั่วไป ร้อยละ 53.4 โดยส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 5-15 ปี ร้อยละ 32.1 เพศของหัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.8 พนักงานส่วนใหญ่ คิดว่าไม่ได้เป็นคนมีศักยภาพสูงหรือไม่ใช่ดาวเด่นในองค์การ ร้อยละ 66.8

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 0.83) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิติที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 0.79) ตามมาด้วยมิติที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 0.01) และมิติที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.03) โดยมิติที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 2.81$ , S.D. = 0.14) เป็นมิติที่พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรประเภทพนักงานและการเป็นดาวเด่นในองค์กร ในภาพรวม พบว่า

1) ตัวแปรประเภทพนักงาน พบว่า พนักงานประเภทอำนวยการมีการรับรู้ความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านข้อมูลข่าวสารสูงกว่าพนักงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า พนักงานประเภทวิชาการ มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงที่สุด

2) ตัวแปรคนที่เป็ดาวเด่นในองค์กร พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่เป็นดาวเด่นในองค์กรรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงที่สุด

ผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 0.84$ , S.D. = 0.61) ตามมาด้วยมิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 0.62$ , S.D. = 0.65) และมิติที่ 3 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 0.51$ , S.D. = 0.55) เป็นมิติที่พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรประเภทพนักงานและการเป็นดาวเด่นในองค์กร ในภาพรวม พบว่า ตัวแปรประเภทพนักงาน พนักงานประเภททั่วไปมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ทั้ง 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานสูงที่สุด

ตัวแปรคนที่เป็ดาวเด่นในองค์กร พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กรมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรสูงที่สุด

เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำแนกตามประเภทพนักงานและการเป็นดาวเด่นในองค์กร

1) ประเภทพนักงานที่ต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) พนักงานที่เป็นดาวเด่นในองค์กร จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน ในมิติที่ 1 ด้านกระบวนการ มิติที่ 2 และด้านข้อมูลข่าวสาร มิติที่ 3 ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานที่เป็นดาวเด่นในองค์กร จะมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในมิติที่ 4 มากกว่าพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร จำแนกตามประเภทพนักงานและการเป็นดาวเด่นในองค์กร

1) ประเภทพนักงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2) การเป็นดาวเด่นในองค์กรพบว่า มีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 ตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ละคู่ ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.623, 0.601 และ 0.422 ตามลำดับ

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.662 และ 0.566 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ -0.207

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.596 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ -0.231

4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลและหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ -0.281 และ -0.251 ตามลำดับ

5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร (CWB-O) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (CWB-I) และหัวหน้างาน (CWB-S) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.395 และ 0.527

6) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (CWB-I) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (CWB-S) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.621

การวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร ดังนี้

1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร (CWB-O) การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (CWB-I) การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านข้อมูลข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล ( $B = -.230$ ;  $p < .05$ ) ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในการความยุติธรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล (CWB-I) ได้เท่ากับ  $R^2 = 0.135$  คิดเป็นร้อยละ 13.5

3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (CWB-S) การรับรู้ความยุติธรรม ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน ( $B = -.222$ ;  $p < .05$ ;  $B = -.199$ ;  $p < .05$ )

ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน (CWB-S) ได้เท่ากับ  $R^2 = 0.112$  คิดเป็นร้อยละ 11.2

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำแนกตามตัวแปรประเภทพนักงาน พบว่า ตัวแปรประเภทพนักงานได้แก่ ประเภทอำนาจการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปที่ต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำรับรู้ถึงความยุติธรรมต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ Potipiroon และ Rubin (2018) พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลมากต่อข้าราชการที่มีสถานภาพสูง (ข้าราชการกลุ่มสายวิชาการ แท่งที่ 2) ทั้งนี้ เวลาที่องค์กรหรือหัวหน้างานไม่ยุติธรรมกับข้าราชการกลุ่มนี้ จะรู้สึกถึงความยุติธรรมมากกว่าข้าราชการแท่งที่ 1

ผลที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือ ถึงแม้ว่าพนักงานแต่ละประเภทจะรับรู้ถึงความยุติธรรมไม่แตกต่างกันแต่ผลการศึกษาพบว่า การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน โดยพนักงานประเภทอำนาจการจะแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลน้อยกว่าพนักงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า พนักงานประเภทอำนาจการ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินเดือนมากขึ้น อาจแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร และต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง เพราะเกรงว่าจะมีผลกระทบกับตำแหน่ง หน้าที่การงานของตนเอง เช่นเดียวกับคนที่เป็ดาวเด่นในองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร อาจเป็นไปได้เช่นเดียวกันว่าต้องการรักษาภาพลักษณ์ของตนเอง ไม่ให้กระทบกับหน้าที่การงาน หรืออีกประการหนึ่งคือ มองว่าตัวเองเป็นคนมีศักยภาพสูง มีสถานะเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานให้ความสำคัญ จึงแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรน้อยลง

จากการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้า กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลและต่อหัวหน้างานก็จะน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Colquitt (2013) ก็พบว่า การปฏิบัติจากหัวหน้างานสำคัญมากเพราะผู้นำเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้กับลูกน้อง มีปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลา ผู้นำเป็นทรัพยากรและมีอำนาจในมือ หากหัวหน้างานปฏิบัติกับลูกน้องเป็นอย่างดี ลูกน้องก็อยากตอบแทนหัวหน้า โดยจะลดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานและ



บุคคลอื่นน้อยลง ในทางตรงข้ามหากหัวหน้าปฏิบัติกับลูกน้องด้วยความหยาบคาย ลูกน้องก็จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียองค์กร เช่น อายากเอาคืน อายากแค้น ก้าวร้าวกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับ Potipiroon และ Rubin (2018) พบว่า ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดี โดยส่งผลมากกว่าความยุติธรรมด้านอื่นๆ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงาน

1) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นดังนี้

1.1) ด้านผลตอบแทน องค์กรควรมีการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนหรือเงิน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และภาระงานของพนักงาน และองค์กรควรให้สิ่งตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการบ้านพัก โดยให้เป็นธรรมกับทุกระดับตามสิทธิที่พึงได้ เป็นต้น

1.2) ด้านกระบวนการ องค์กรควรมีการส่งเสริมการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร โดยให้พนักงานทุกคนรับทราบหลักเกณฑ์ในการประเมินผล กระบวนการประเมินผล และรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและเหมาะสม มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดและรับทราบเกณฑ์การประเมินก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ควรชี้แจงผลการประเมินให้ผู้ได้รับการประเมินรับทราบและเปิดโอกาสให้ได้โต้แย้งได้ตามความเหมาะสม มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและรับรู้ว่าตนอยู่ภายใต้กระบวนการที่ยุติธรรม

1.3) ด้านข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารองค์กรควรให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานในการทำงานมีการอธิบายถึงเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวเขา

1.4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรต้องมุ่งพัฒนาเรื่องภาวะผู้นำ การปฏิบัติกับลูกน้องด้วยความเป็นมิตร ยอมรับและให้เกียรติ เห็นคุณค่าของลูกน้อง การอธิบายให้ข้อมูลต่าง ๆ

ต้องมีความชัดเจน โปร่งใสและมีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานลูกน้องได้อย่างยุติธรรม โดยเฉพาะในช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ

นอกจากนี้ เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีควรมีการให้รางวัล หรือ การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานและที่สำคัญหัวหน้างานควรศึกษาปัญหาของพนักงานแต่ละคน เพื่อเป็นข้อมูลนำไปพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรให้เหมาะสมกับลักษณะงานและตัวบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรรายข้อพบว่าอยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็น ดังนี้

2.1) จากผลการวิจัยพบว่า คนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กรมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรมากกว่าคนที่เป็นดาวเด่นในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ และมุ่งเน้นการลดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามผลงาน เลื่อนตำแหน่ง มีการยกย่องให้รางวัล เป็นต้น

2.2) ผู้บริหารจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรภาพ กิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และพัฒนาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ เรียนรู้หลักการควบคุมตนเอง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและแสดงให้เห็นถึงข้อเสียของการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม สามารถทำควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการและแนวทางในการสร้างระดับการรับรู้ความยุติธรรมองค์กรให้มากยิ่งขึ้นได้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบทดสอบที่เป็นลักษณะการประเมินตนเอง จึงทำให้ผลการประเมินพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรออกมาในลักษณะโน้มเอียงไปในระดับต่ำ ดังนั้นการศึกษาเรื่องดังกล่าวในอนาคต ควรพัฒนาวิธีการหรือเครื่องมือ เพื่อตรวจวัดระดับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เช่น ประเมินโดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

2) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสนทนากลุ่มหรือสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ทราบถึงมิติของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

3) ควรมีการวิจัยโดยขยายประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้สูงขึ้น โดยอาจศึกษาในภาพรวมของกรมทรัพยากรน้ำ หรือศึกษาเปรียบเทียบในสำนักงานทรัพยากรน้ำแต่ละภาค

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์. (2550). การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระหว่างพนักงานที่มีระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- กมลรัตน์ โกมลจินดา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กรมทรัพยากรน้ำ. (ม.ป.ป.) ข้อมูลสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1-10 ค้นจาก <http://www.dwr.go.th>
- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. (2551). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 63 ก. 19.
- กอแก้ว จันทรกึ่งแก้ว. (2558). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- จิตรียา บุญชัย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จินตนา พงษ์ศรีทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน ศึกษากรณีการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- ชญาธรรมา ทรัพย์รัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2556). พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น. (การจัดการดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ชัยเสณัฐ พรหมศรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การกับพฤติกรรม การทำงานที่เบี่ยงเบน กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง วารสารปัญญาวิวัฒน์.

- ชูชัย สมितिไกร. (2551). *ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน*. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- เชลิสรา ศิริมหันต์. (2551). *ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามเสพติดในเขตภาคเหนือ*. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). *ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นภาพรณ อุทัยจรัสศรี. (2554). *ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานในโรงงานทำกรอบรูปเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิรมล จันทร์สุวรรณ. (2552). *พฤติกรรมต่อการทำงานของข้าราชการครู กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บริษัท อเด็คโก้ประเทศไทย จำกัด (2561). *หัวหน้าแบบไหนที่ลูกน้องอยากทำงานให้*.  
ค้นจาก <http://adecco.co.th>
- ปิยะธิดา ศิลปะชำนาญ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานตรวจค้น ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปริยาพร พิงพิบูลย์. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร และความตั้งใจลาออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภัทรนฤน พันธุ์สีดา. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- วชิระ ทองคงอยู่. (2557). การศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วันดี โอมาก. (2559). เมื่อองค์การไม่ยุติธรรมกับฉัน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอยะหา จังหวัดยะลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วรรณธิดา พวยพ้ง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจการควบคุมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุวิมล สุริยวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน กรณีศึกษา บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อิศรภรณ์ รินไธสง. (2559). โมเดลสมการโครงสร้างพระศัพทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลาง การรับรู้ความยุติธรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- Afzalur Rahim, M., Magner, N. R., & Shapiro, D. L. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors?: What justice perceptions, precisely?. *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 9-31.
- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social justice research*, 1(2), 177-198.
- Bartol, K. M., Martin, D. C., Tein, M. H., & Matthews, G. W. (1998). Management: A Pacific Rim Approach.
- Bennett, R. J. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Beugré, C. D. (1996). *Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression* (Doctoral dissertation, Rensselaer Polytechnic Institute).

- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on negotiation in organizations*, 1(1), 43-55.
- Bovey, W. H., & Hede, A. (2001). Resistance to organisational change: the role of defence mechanisms. *Journal of managerial psychology*, 16(7), 534-548.
- Brockner, J., Heuer, L., Magner, N., Folger, R., Umphress, E., van den Bos, K., ... & Siegel, P. (2003). High procedural fairness heightens the effect of outcome favorability on self-evaluations: An attributional analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 91(1), 51-68.
- Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy?. *The Journal of applied psychology*, 92(3), 666-680.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Colquitt J.A., Conlon Donald C.E., Wesson Michael W.J., Porter Christopher O.L.H., & Ng, K.yee. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Year of Organization Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199.
- Cropanzano, R., & Randall, M. L. (1993). Injustice and work behavior: A historical review.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
- Dietz, J., Robinson, S. L., Folger, R., Baron, R. A., & Schulz, M. (2003). The impact of community violence and an organization's procedural justice climate on workplace aggression. *Academy of Management Journal*, 46(3), 317-326.
- Djurdjevic, E., Stoverink, A. C., Klotz, A. C., Koopman, J., da Motta Veiga, S. P., Yam, K. C., & Chiang, J. T. J. (2017). Workplace status: The development and validation of a scale. *Journal of Applied Psychology*, 102(7), 1124.
- Finn, D. (1921). *Corporate Oligarchy*. New York. : Simon and Schuster.

- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 291-309.
- Gordon, S. (2002). Pattern recognition receptors: doubling up for the innate immune response. *Cell*, 111(7), 927-930.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of applied psychology*, 75(5), 561.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational behavior and human decision processes*, 54(1), 81-103.
- Jones, D. A. (2009). Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 525-542.
- Lee, H. R. (2000). *An empirical study of organizational justice as a mediator in the relationships among leader-member exchange and job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions in the lodging industry* (Doctoral dissertation, Virginia Tech University).
- Potipiroon, W., & Rubin, E. V. (2018). Who is most influenced by justice perceptions? Assessing the role of occupational status. *Review of Public Personnel Administration*, 38(3), 271-302.
- Schminke, M., Cropanzano, R., & Rupp, D. E. (2002). Organization structure and fairness perceptions: The moderating effects of organizational level. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 881-905.

- Schroth, H. A., & Shah, P. P. (2000). Procedures: do we really want to know them? An examination of the effects of procedural justice on self-esteem. *The Journal of applied psychology*, 85(3), 462-471.
- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J., & Minton, J. W. (1992). *Organizational justice: The search for fairness in the workplace*. Lexington Books/Macmillan.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434.
- Simons, T., & Roberson, Q. (2003). Why managers should care about fairness: the effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *The Journal of applied psychology*, 88(3), 432-443.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, 12(2), 269-292.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. new york: John willey & sons. Inc. *VroomWork and Motivation*1964.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

**แบบสอบถามการวิจัย**  
**เรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ**  
**กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำ**

**เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพ**

ดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การรวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ แบบสอบถามนี้จะใช้เวลาประมาณ 10 นาที ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามมั่นใจว่า คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่ถูกเปิดเผยให้ผู้อื่นรับทราบโดยเด็ดขาด ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในภาพรวมด้วยโปรแกรมสถิติเท่านั้น หากท่านยินดีตอบแบบสอบถาม กรุณาทำเครื่องหมาย ยินดีตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้


นางสาวศิริพร สุขเกษม

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

[ao.siriporn94@gmail.com](mailto:ao.siriporn94@gmail.com)

08-3195-9449


**ส่วนที่ 1** คำถามในส่วนนี้ เกี่ยวกับความรู้สึกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของคุณ โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากน้อยเพียงใด <b>ด้านค่าตอบแทน</b>	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เฉย ๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยมากที่สุด (5)
1. หากฉันทำงานดี ฉันจะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร					
2. ฉันได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมาในอัตราใกล้เคียงกับที่ฉันคิดว่าสมควรจะได้รับ					
3. ฉันได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของฉัน					
4. องค์กรให้ผลตอบแทนที่มีความเสมอภาคกับพนักงานทุกคน					
5. ฉันได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายาม และความอุทิศทุ่มเทที่ฉันมีให้กับงาน					
6. ฉันได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน					

คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มากนักน้อยเพียงใด <b>ด้านกระบวนการ</b>	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่ เห็นด้วย (2)	เฉย ๆ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
1. องค์การของฉันมีกระบวนการที่ทำให้มั่นใจว่าผู้บริหารจะไม่ตัดสินใจอย่างลำเอียง					
2. องค์การของฉันมีช่องทางที่พนักงานสามารถใช้เพื่อยื่นอุทธรณ์การตัดสินใจใด ๆ ที่รู้สึกว่ามีผลผิดพลาด					
3. องค์การของฉันเปิดโอกาสให้ฉันเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนขององค์การ					
4. องค์การของฉันมีกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนภายในองค์การมีความยุติธรรม					
5. องค์การของฉันแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะสร้างความยุติธรรมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดผลตอบแทน					
6. ฉันมั่นใจผลการตัดสินใจขององค์การ ในด้านการกำหนดผลตอบแทน ว่ามาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส					

คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มาก น้อยเพียงใด <b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่ เห็นด้วย (2)	เฉย ๆ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
1. หัวหน้างานของฉันปฏิบัติต่อฉันอย่าง ให้เกียรติ อ่อนโยน เป็นมิตร					
2. หัวหน้างานของฉันสนใจว่าการ กระทำของเขาส่งผลกระทบต่อตัวฉัน อย่างไรบ้าง					
3. หัวหน้างานของฉันเคารพในสิทธิและ ศักดิ์ศรีความเป็นพนักงานของฉัน					
4. หัวหน้างานของฉันมีความสัมพันธ์ที่ดี กับฉัน					

คุณเห็นด้วยกับ <u>ข้อความต่อไปนี้</u> มาก น้อยเพียงใด <b>ด้านข้อมูลข่าวสาร</b>	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่ เห็นด้วย (2)	เฉย ๆ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
1. ฉันรับทราบผลของการตัดสินใจใน เรื่องผลตอบแทน โดยได้รับการอธิบาย ถึงกระบวนการพิจารณาที่เกิดขึ้น					
2. ผู้บังคับบัญชาของฉันแจ้งหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและ เกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทนให้ฉัน ทราบ					
3. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ข้อมูล ข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการต่าง ๆ ที่ฉันให้ความสนใจ หรือต้องการทราบโดยไม่ปิดบัง					
4. ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรที่ฉันได้รับ รู้มีความชัดเจน โปร่งใส ถูกต้องและอยู่ บนพื้นฐานของเหตุและผล					

**ส่วนที่ 2** คำถามในส่วนนี้ เกี่ยวกับพฤติกรรมของคุณ โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

คุณเคยทำพฤติกรรมเหล่านี้ต้องการบ้างหรือไม่	ไม่เคยเลย (0)	ไม่ค่อย (1)	บางครั้ง (2)	ค่อนข้างบ่อย (3)	บ่อย (4)
1. ฉันสามารถทุ่มเททำงานให้ดีกว่านี้ได้ แต่ฉันไม่พยายามที่จะทำ					
2. ฉันเจตนาไม่ส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดทั้ง ๆ ที่ฉันสามารถส่งงานให้ทันตามกำหนดได้					
3. ในขณะที่ปฏิบัติงานฉันมักใช้สมาร์ทโฟน เช่น เฟสบุ๊ก และ คุยโทรศัพท์ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน					
4. ฉันมักจะมาทำงานสาย					
5. ฉันมักจะขาดงานโดยไม่มีเหตุผล					
6. ฉันมักจะนำของในที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องเขียนต่าง ๆ ไปใช้ส่วนตัว					

คุณเคยทำพฤติกรรมเหล่านี้กับบุคคล ในองค์กรบ้างหรือไม่	ไม่ เคยเลย (0)	ไม่ค่อย (1)	บางครั้ง (2)	ค่อนข้าง บ่อย (3)	บ่อย (4)
1. ฉันมักจะล้อเลียนหรือหยอกเย้าให้ เพื่อนร่วมงานเกิดความอับอาย					
2. ฉันมักจะใช้คำพูดไม่สุภาพกับเพื่อน ร่วมงาน					
3. ฉันมักจะแสดงกิริยาขุ่นเคืองหรือ หยาบคายต่อเพื่อนร่วมงาน					
4. ฉันมักจะโต้เถียงอย่างรุนแรงกับ เพื่อนร่วมงาน					
5. ฉันมักจะจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์หรือ นินทาเพื่อนร่วมงาน					
6. ฉันมักจะนำเรื่องผิดพลาดของเพื่อน ร่วมงานมาหยอกล้อเป็นเรื่องขบขัน					



คุณเคย <u>ทำพฤติกรรมเหล่านี้กับ</u> <u>หัวหน้างาน</u> บ้างหรือไม่	ไม่ เคยเลย (0)	ไม่ค่อย (1)	บางครั้ง (2)	ค่อนข้าง บ่อย (3)	บ่อย (4)
1. ฉันมักจะนิทาหัวหน้างานให้เพื่อน ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกฟัง					
2. ฉันมักจะตั้งใจไม่ทำตามคำสั่งของ หัวหน้างานทั้ง ๆ ที่ฉันสามารถทำตาม คำสั่งนั้นได้					
3. เมื่อมีงานที่ฉันไม่ยอมทำตามฉันมักจะลา ป่วยหรืออ้างเหตุเพื่อไม่ทำงานนั้น และ ปล่อยให้หัวหน้างานรับผิดชอบงานและ แก้ปัญหาเอง					
4. ฉันมักจะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ หัวหน้างาน โดยอ้างว่าไม่ทราบคำสั่ง					
5. เมื่อหัวหน้าสั่งงานฉันจะปฏิเสธก่อน เสมอ เช่น ทำไม่เป็น ไม่เคยทำมาก่อน มีงานด่วน คงทำไม่ทัน ไม่ใช่หน้าที่ของ ฉัน เป็นต้น					
6. เมื่อฉันไม่พอใจหัวหน้างาน ฉันมักจะ แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่อหัวหน้างาน					

คุณเห็นด้วยกับ <u>ลักษณะส่วนตัวต่อไปนี้</u> อย่างน้อยเพียงใด	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย เล็กน้อย (3)	เฉยๆ (4)	เห็นด้วย เล็กน้อย (5)	เห็น ด้วย (6)	เห็นด้วย มาก ที่สุด (7)
1. ฉันมีตำแหน่งที่มี เกียรติในองค์กรนี้							
2. ฉันมองว่าตนเองมี เกียรติมากในองค์กรนี้							
3. ฉันมีตำแหน่งที่ได้รับ ความเคารพในองค์กรนี้							
4. ฉันมองว่าตนเอง สถานะสูงในองค์กรนี้							
5. ฉันมองว่าฉันมีความ โดดเด่นในองค์กรนี้							

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) ปัจจุบันตำแหน่ง
  - ☐ ข้าราชการ
  - ☐ ลูกจ้างประจำ
  - ☐ พนักงานราชการ
- 2) ประเภทพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1- 10
  - ☐ ประเภทอำนวยการ
  - ☐ ประเภทวิชาการ
  - ☐ ประเภททั่วไป
- 3) สังกัด (หน่วยงาน) ☐ สทภ.1 ☐ สทภ.6 ☐ สทภ.7 ☐ สทภ.8 ☐ สทภ.9  
☐ สทภ.10
- 4) ทำงานมานานเท่าไร : \_\_\_\_\_ ปี \_\_\_\_\_ เดือน
- 5) อายุ \_\_\_\_\_ ปี
- 6) เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- 7) เพศของหัวหน้างานของท่าน ☐ ชาย ☐ หญิง
- 8) การศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท  
☐ ปริญญาเอก
- 9) สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่า/เลิก ☐ หม้าย
- 10) ท่านคิดว่าเป็นผู้มีศักยภาพสูงในองค์กรของท่านหรือไม่
  - ☐ ใช่ ฉันมองว่าตัวเองเป็นผู้มีศักยภาพสูง
  - ☐ ไม่ ฉันมองว่าตัวเองก็เหมือนกับคนอื่นๆ

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ  
กับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การ  
ระหว่างกลุ่มทดลองใช้-ใช้จริง

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ทดลองใช้-ใช้จริง

ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อ คะแนนรวม		ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ทั้งฉบับ	
		ทดลอง	ใช้จริง	ทดลอง	ใช้จริง
มิติที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรม ด้านค่าตอบแทน	6	.573 -.858	.711-.899	.905	.942
มิติที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ	6	.725 -.859	.839-.938	.933	.972
มิติที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรม ด้านข้อมูลข่าวสาร	4	.570 -.781	.826-.903	.817	.945
มิติที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	.815 -.859	.866-.897	.930	.950
การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	20			.942	.962

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร

ทดลองใช้-ใช้จริง

ตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคะแนนรวม		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งฉบับ	
		ทดลอง	ใช้จริง	ทดลอง	ใช้จริง
มิติที่ 1 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร	6	.661-.882	.430-.610	.911	.770
มิติที่ 2 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคล	6	.671-.817	.600-.831	.921	.904
มิติที่ 3 พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างาน	6	.000-.763	.000-.799	.740	.816
พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร	18			.939	.899

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดตัวแปรควบคุม ทดลองใช้-ใช้จริง

ตัวแปรพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อคะแนนรวม		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งฉบับ	
		ทดลอง	ใช้จริง	ทดลอง	ใช้จริง
สถานะทางสังคมในองค์กร	5	.720-.919	.783-.894	.953	.937

ภาคผนวก ค  
ประวัติสำนักงานทรัพยากรน้ำ

## ข้อมูลสำนักงานทรัพยากรน้ำ

จากการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ได้นำไปสู่การจัดตั้งกรมทรัพยากรน้ำ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยกรมทรัพยากรน้ำ ได้ก่อตั้งขึ้นมาเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ในสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยได้รวมบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนราชการประกอบด้วย กรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท กรมโยธาธิการ กรมอนามัย กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน เป็นต้น สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค เป็นราชการส่วนกลางที่มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคแต่ละจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**วิสัยทัศน์ (VISION)** "องค์กรหลักบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่เกษตรน้ำฝน อย่างพอเพียง สมดุล และยั่งยืน โดยหลักประชารัฐภายในปี 2580"

### พันธกิจ (MISSION)

1) ส่งเสริมความร่วมมือ จัดทำแผน มาตรการ ข้อเสนอแนะ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ทุกภาคส่วน

2) กำกับ ดูแล ควบคุม

กำกับ ดูแล ควบคุม และบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3) อนุรักษ์ ปั่นฟู

อนุรักษ์ ปั่นฟู พัฒนา รักษาสมดุลทรัพยากรน้ำโดยคำนึงถึงระบบนิเวศ

4) สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำ

สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำอุปโภคบริโภค ด้วยเทคโนโลยี มาตรการและ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

5) พัฒนาองค์ความรู้

พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัยด้านอุทกวิทยาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ

6) ติดตาม เฝ้าระวัง คาดการณ์

ติดตาม เฝ้าระวัง คาดการณ์ แจ้งข้อมูลเพื่อการเตือนภัย และจัดการ สภาวะวิกฤต

### ค่านิยม (VALUES)

"มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ ประสาน สามัคคี"



**โครงสร้างกรมทรัพยากรน้ำ** (กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 63 ก หน้า 19 ) **ประกอบด้วย**

- 1) สำนักผู้ตรวจราชการ
- 2) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- 3) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 4) กลุ่มนิติการ
- 5) สำนักงานเลขานุการกรม
- 6) ศูนย์ป้องกันวิกฤติน้ำ
- 7) ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรน้ำ
- 8) สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ
- 9) สำนักบริหารจัดการน้ำ
- 10) สำนักพัฒนาแหล่งน้ำ
- 11) สำนักวิจัย พัฒนาและอุทกวิทยา
- 12) สำนักส่งเสริมประสานมวลชน
- 13) สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำ
- 14) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
- 15) สำนักบริหารจัดการลุ่มน้ำระหว่างประเทศ
- 16) สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1-10

ในการศึกษารั้วนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะสำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1,6-10 เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

### **1. สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1**

สถานที่ตั้ง : เลขที่ 555 หมู่ที่ 15 ตำบลบ่อแก้ว ถนนลำปาง - ห้างฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดตาก จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดกำแพงเพชร และจังหวัดลำปาง

### **2. สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 6**

สถานที่ตั้ง : เลขที่ 820 ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดนครนายก จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดตราด

### 3. สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 7

สถานที่ตั้ง : เลขที่ 195 หมู่ที่ 4 ตำบลห้วยไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสุพรรณบุรี

### 4. สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8

สถานที่ตั้ง : เลขที่ 100 หมู่ที่ 6 ตำบลควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดพัทลุง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสตูล จังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่

### 5. สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 9

สถานที่ตั้ง : เลขที่ 819 หมู่ 8 ตำบลวังทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่รับผิดชอบ 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดน่าน จังหวัดแพร่ จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดพิจิตร

### 6. สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 10

สถานที่ตั้ง : เลขที่ 394 ถนนอำเภอ หมู่ที่ 4 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดกระบี่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดภูเก็ต จังหวัดพังงา จังหวัดระนอง จังหวัดชุมพร และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

#### อำนาจหน้าที่ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 1,6 - 10

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2) พัฒนา เสริมสร้างขีดความสามารถ รวมทั้งเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรน้ำแก่ผู้มีส่วนได้เสีย
- 3) จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารจัดการ รวมทั้งดำเนินการสำรวจออกแบบและพัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู การใช้ประโยชน์และการแก้ไขปัญหาของลุ่มน้ำ
- 4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเป็นศูนย์เครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศ เกี่ยวกับการบริหารจัดการกรมทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำ
- 5) ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาด้านเทคนิควิชาการ มาตรฐาน และกฎเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ แก่หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 6) ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานทรัพยากรน้ำ

1) ส่วนอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี พัสดุ และด้านบุคคลของสำนักงาน ประสานงานราชการต่าง ๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของส่วนอื่น ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) ส่วนวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา ด้านวิกฤตน้ำทั้งที่เกี่ยวกับอุทกภัยและภัยแล้ง วางโครงการ และแผนงานในระบบลุ่มน้ำเพื่อจัดหา น้ำให้สอดคล้องกับความต้องการ จัดทำเอกสารทางวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีความรู้ทาง ด้านวิศวกรรมแหล่งน้ำ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไป สนับสนุนและ ดำเนินการวิจัย และพัฒนาทางด้านวิศวกรรมแหล่งน้ำ และอุทกวิทยา ให้การสนับสนุนทาง ด้านวิชาการในการวิเคราะห์ทดสอบวัสดุ ตรวจสอบคุณภาพน้ำ และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านน้ำ การพัฒนาแบบจำลองในระดับพื้นที่ รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลโครงการตามแผนงานบูรณาการ งบประมาณ โครงการเพื่อการบริหารจัดการลุ่มน้ำ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) ส่วนพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำ มีหน้าที่รับผิดชอบ พัฒนา ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาเทคโนโลยี แบบแปลน และมาตรฐานต่าง ๆ ควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผล โครงการอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำ จัดทำทะเบียนแหล่งน้ำในพื้นที่รับผิดชอบตลอดจนปฏิบัติงาน ร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) ส่วนประสานและบริหารจัดการลุ่มน้ำ มีหน้าที่รับผิดชอบ รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี ประสานและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับ ลุ่มน้ำ และระดับท้องถิ่นในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การจัดตั้งองค์กรการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ในระดับลุ่มน้ำ และระดับท้องถิ่นในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การจัดตั้งองค์กรการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ในระดับลุ่มน้ำ และระดับท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน พัฒนาเสริมสร้าง ชีตความสามารถ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับองค์กรระดับต่าง ๆ รวมถึง ปฏิบัติงานในฐานะเลขานุการคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ในระดับลุ่มน้ำ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5) ส่วนบริหารจัดการน้ำ มีหน้าที่รับผิดชอบ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการน้ำแต่ละประเภทเพื่อการจัดสรรน้ำ ติดตามประเมินผลการบริหารจัดการน้ำ และ

เพิ่มประสิทธิภาพใช้น้ำ ทั้งน้ำอุปโภคและบริโภค ตรวจสอบ ควบคุม กำกับ ดูแล การดำเนินงานเกี่ยวกับการประกอบกิจการประปาสัมปทาน ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**6) ส่วนอุทกวิทยา** มีหน้าที่รับผิดชอบ ศึกษา สำรวจ ตรวจสอบ คำนวณ วิเคราะห์ ติดตามพฤติกรรม การผันแปรทางอุทกวิทยา ประมวลผล สถิติข้อมูลอุทกวิทยา สถิติ ข้อมูลอุตุนิยมวิทยา ข้อมูลประกอบอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการผันแปรของอุทกมณฑลในลุ่มน้ำที่มีอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ วางแผนกำหนดโครงข่ายสถานีสำรวจอุทกวิทยา ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ และถ่ายทอด ความรู้วิชาการ อุทกวิทยา แก่หน่วยงาน และประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**7) ส่วนเครื่องกล** มีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม ตรวจสอบให้คำแนะนำในการวางแผน ปฏิบัติการซ่อมแซม ดัดแปลงแก้ไข การบำรุงรักษา เครื่องจักรกล เครื่องมือกล เครื่องสูบน้ำ ยานพาหนะ เครื่องจักรกลไฟฟ้า ประปา และเครื่องมือสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนัก รวมถึงให้การสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการน้ำทั้งภาวะปกติและภาวะวิกฤต ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (ส่วนเครื่องกลเฉพาะ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 และทรัพยากรน้ำภาค 10)

**8) ส่วนแผนงานและประเมินผล** มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ภายในสำนัก จัดทำแผนโครงการงบประมาณของสำนัก การติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผล การปฏิบัติราชการ รวมถึงการจัดทำรายงานของสำนัก ให้บริการ สนับสนุนข้อมูล และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล .....นางสาวศิริพร สุขเกษม.....

รหัสนักศึกษา .....6010521525.....

วุฒิการศึกษา

วุฒิ

ชื่อสถาบัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา

....ศิลปศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยทักษิณ

.....พ.ศ. 2547.....

(สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์)

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

.....นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานทรัพยากรน้ำภาค 8 กรมทรัพยากรน้ำ.....